

CHAPITRE 5

Le temps de travail : tendances récentes et initiatives des pouvoirs publics

A. INTRODUCTION ET PRINCIPALES CONSTATATIONS

1. Introduction

Ces dernières années, le débat sur le temps de travail s'est intensifié dans de nombreux pays de l'OCDE. Dans les pays anglo-saxons, les salariés employés à plein-temps, en particulier les plus qualifiés, craignent que leurs longues heures de travail n'aient des répercussions sur leur vie familiale et sociale. Dans certains pays d'Europe où persiste un chômage élevé, on observe un regain d'intérêt pour le «partage du travail» – qui consiste à réduire la durée moyenne du travail par personne occupée pour augmenter les effectifs. Dans presque tous les pays, les salariés sont un peu plus nombreux à réclamer des formes de travail atypiques, notamment le temps partiel, encore que la qualité et les perspectives de carrière qu'elles offrent suscitent des craintes.

Les employeurs ont manifesté un intérêt constant pour une plus grande flexibilité du temps de travail. Ce souci a presque toujours été exprimé lors des négociations sur la réduction de la durée du travail. La flexibilité accrue est apparue non seulement comme un moyen de réduire les coûts, par exemple en permettant une meilleure adéquation entre l'apport de travail et les besoins de la production et en évitant d'avoir à payer des heures supplémentaires, mais aussi comme un élément d'une stratégie plus large de réorganisation du travail visant à accroître la capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises à l'évolution rapide des marchés de produits.

D'une manière générale, les pouvoirs publics se sont attachés à faciliter l'assouplissement du temps de travail dans le double but de favoriser la compétitivité des entreprises, et par là même l'emploi, et de répondre aux aspirations des travailleurs à des modalités de travail plus diversifiées. Le Japon a pris une série de dispositions pour réduire sensiblement le temps de travail. Récemment, la France a commencé à introduire des mesures visant à abaisser la durée normale du travail pour faire

progresser l'emploi et une politique analogue est sérieusement envisagée en Italie.

Le présent chapitre rend compte des changements intervenus dans la durée du travail et des assouplissements qui lui ont été apportés; il en analyse certaines causes et cherche à déterminer dans quelle mesure il serait possible d'accroître l'emploi en diminuant la durée normale du travail. Par «durée normale du travail», on entend le nombre d'heures de travail au-delà duquel l'entreprise doit payer des heures supplémentaires. La «flexibilité» est envisagée du point de vue de l'entreprise : il s'agit de modalités de travail adaptées aux besoins de l'entreprise et permettant une modulation des horaires qui n'est pas envisageable lorsque l'entreprise emploie exclusivement des salariés à plein-temps dont les horaires sont fixes. Par modalités souples de travail, on entend les heures supplémentaires, quelques formes du travail à temps partiel, le travail posté et d'autres formes de travail assorties d'horaires «incompatibles» avec la vie extra-professionnelle, comme le travail de fin de semaine, du soir et de nuit.

Les sections B et C retracent l'évolution, sur une longue période, du temps de travail et des principales formes de «flexibilité». Elles sont suivies de trois sections qui traitent du rôle joué dans l'aménagement du temps de travail par la productivité horaire, les préférences des salariés et la politique gouvernementale. La section G examine les conditions dans lesquelles une réduction de la durée normale du travail pourrait entraîner une croissance de l'emploi.

2. Principaux résultats

Si l'on examine l'évolution du temps de travail au cours des deux ou trois dernières décennies, on constate que :

- la baisse tendancielle de la durée annuelle moyenne du travail par personne occupée s'est sensiblement ralentie au cours des dernières décennies dans presque tous les pays de l'OCDE (l'Allemagne, le Japon et les Pays-Bas constituant les principales excep-

- tions). Dans certains pays, elle semble s'être arrêtée, dans d'autres, elle se poursuit en raison essentiellement de la progression du travail à temps partiel. Enfin, dans plusieurs pays, le temps de travail s'est récemment allongé;
- le temps de travail des salariés est de plus en plus diversifié. Si la semaine de 40 heures reste la durée la plus souvent mentionnée dans les pays de l'OCDE, la proportion de salariés qui travaillent 40 heures a diminué. De nombreux pays ont vu s'accroître la proportion d'hommes qui ont un temps de travail très long et/ou très court;
 - le travail à temps partiel a fortement progressé dans la majorité des pays. Si une part non négligeable du travail à temps partiel peut être considérée comme une forme de travail souple, rien n'indique que les autres principales formules qui sont une source de flexibilité pour les employeurs, comme le travail posté et le travail en heures supplémentaires, se soient fortement développées sur le long terme. En revanche, dans certains pays, on décèle, depuis que la reprise en cours s'est amorcée, un recours plus fréquent à certaines formules souples, notamment à l'annualisation du temps de travail;
 - au cours des 30 dernières années, le taux d'accroissement moyen de la productivité horaire de la main-d'œuvre a diminué dans presque tous les pays de l'OCDE, ce qui restreint la possibilité de réduire la durée moyenne du travail sans diminuer le salaire moyen;
 - dans la plupart des pays de l'Union européenne, la proportion de salariés favorables à une réduction du temps de travail a augmenté, mais est depuis longtemps en baisse aux États-Unis. En revanche, dans tous les pays, la plupart des salariés préféreraient encore une hausse de salaire à une diminution de leur temps de travail;
 - les mesures prises ces dernières années par les pouvoirs publics avaient essentiellement pour but d'accroître la flexibilité du temps de travail et, plus particulièrement, de développer la pratique de «l'annualisation» du temps de travail;
 - certains pays d'Europe, notamment la Belgique et la France, ont mis en place des dispositifs pour inciter les entreprises à réduire la durée du travail tout en augmentant leurs effectifs. Dans la plupart des cas, peu d'entreprises ont profité de ces incitations, tandis que certains dispositifs visant à encourager l'embauche de travailleurs à temps partiel ont eu plus de succès. Dans

quelques pays, notamment en Belgique, au Danemark et en Finlande, de nombreux salariés se sont déclarés intéressés par des dispositions novatrices autorisant les interruptions de carrière afin d'offrir des emplois temporaires à des chômeurs. Toutefois, ces mesures ont encore rarement fait l'objet d'évaluations;

- il n'est guère établi dans les faits qu'une réduction systématique de la durée normale du travail imposée aux entreprises entraînera la création de nombreux emplois.

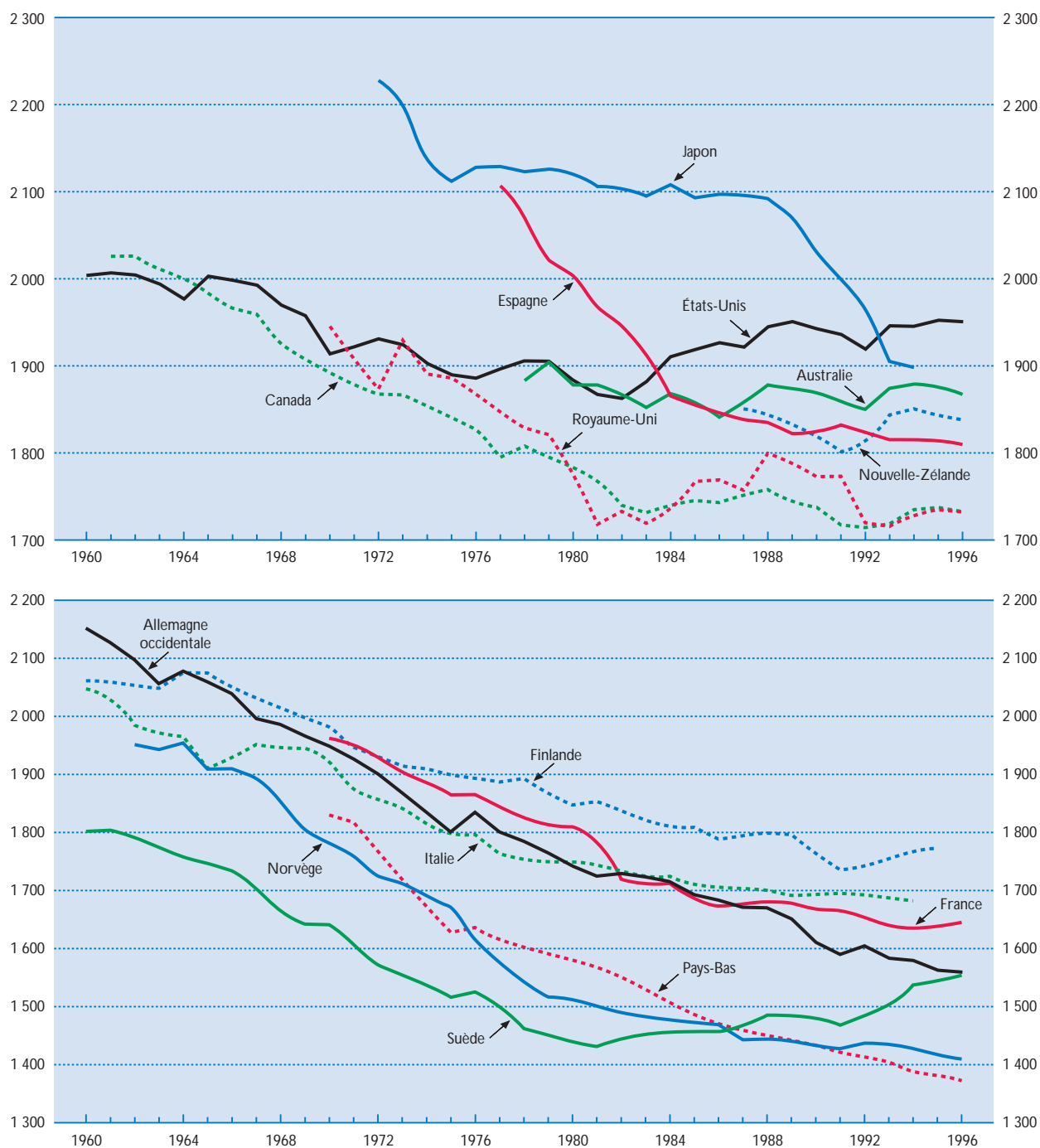
B. ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Stabilisation de la durée moyenne du travail

Dans pratiquement tous les pays de l'OCDE, la baisse tendancielle continue de la durée moyenne du travail par salarié que Maddison (1995) fait remonter à plus d'un siècle, s'est ralentie au cours des trente dernières années, parfois même au point de s'inverser, comme le montre le graphique 5.1. Ce graphique révèle de grandes disparités d'un pays à l'autre aussi bien dans les tendances que dans les niveaux. (Du fait notamment que leurs sources sont différentes, les données présentées ne permettent qu'une comparaison approximative des niveaux, comme on l'expliquera dans l'annexe 5.A.)

Le tableau 5.1 indique la mesure dans laquelle la baisse tendancielle de la durée annuelle moyenne du travail par personne occupée s'est ralentie au cours des trois derniers cycles économiques complets¹. Font exception à ce schéma général le Japon où l'accélération de cette baisse est imputable aux mesures prises récemment par les pouvoirs publics pour réduire le temps de travail, ainsi que l'Allemagne et les Pays-Bas où la tendance s'est poursuivie sans guère varier durant les deux derniers cycles, le rythme du fléchissement étant toutefois plus lent que celui observé au début des années 70. Aux États-Unis, le mouvement semble s'être inversé, la durée annuelle du travail se rapprochant aujourd'hui de celle enregistrée au début des années 70. L'allongement constaté en Suède lors du dernier cycle tient, d'une part, à la proportion croissante de femmes employées à temps partiel qui effectuent un nombre d'heures relativement élevé [Anxo (1995)] et, d'autre part, au net recul de l'absentéisme depuis le début de la dernière récession. Les chiffres concernant le Royaume-Uni reflètent la forte hausse, au cours des années 80, de la proportion du total des actifs occupés que représentent les travailleurs

Graphique 5.1.

Nombre moyen d'heures ouvrées par an et par personne occupée^a

a) Le concept utilisé est le nombre total d'heures ouvrées durant l'année divisé par la moyenne du nombre de personnes ayant un emploi, y compris les indépendants. Les données sont destinées à comparer les tendances dans le temps. Elles ne devraient pas être utilisées pour comparer le niveau du nombre moyen d'heures ouvrées pour une année donnée, les sources étant différentes. Les travailleurs à temps partiel sont autant représentés que les travailleurs à temps complet. Les données pour l'Italie et les Pays-Bas se réfèrent uniquement aux emplois salariés.

Source : Base de données de l'OCDE sur le nombre annuel d'heures ouvrées (voir tableau F de l'annexe statistique).

Tableau 5.1. **Évolution du nombre annuel moyen d'heures ouvrées par personne occupée**

Variation moyenne du nombre d'heures d'une année sur l'autre

	Cycle ^a	Variation moyenne par an	Cycle ^a	Variation moyenne par an	Cycle ^a	Variation moyenne par an
Canada	1970-75	-9.6	1975-82	-12.5	1982-92	-1.3
Finlande	1971-78	-8.0	1978-83	-12.6	1983-93	-8.5
France	1971-75	-21.7	1975-85	-19.6	1985-93	-4.7
Allemagne ^b	1971-75	-31.8	1975-82	-13.4	1982-94	-14.0
Japon ^c	1972-75	-41.2	1975-83	-3.1	1983-94	-19.7
Pays-Bas ^d	1972-75	-47.5	1975-83	-12.6	1983-93	-11.8
Norvège	1970-75	-22.3	1975-82	-23.8	1982-90	-8.4
Espagne	1971-75	..	1975-84	..	1984-93	-7.9
Suède	1972-78	-16.4	1978-83	-2.1	1983-93	4.3
Royaume-Uni	1971-75	-2.6	1975-82	-24.1	1982-93	5.3
États-Unis	1970-75	-5.3	1975-82	-3.9	1982-91	8.3

.. Données non disponibles.

a) Les cycles indiqués vont d'un creux à l'autre. Les années identifiées comme les années de creux sont celles où le Secrétariat a identifié un trimestre correspondant à un creux de la croissance du PIB. Les taux de croissance d'un creux à l'autre sont estimés au moyen d'une régression dans le temps. Les années de creux les plus récentes sont provisoires.

b) Les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale.

c) Les données de 1971 (année de creux) n'étant pas disponibles, ce sont celles de 1972 qui sont utilisées.

d) Salariés uniquement.

Sources : Base de données de l'OCDE sur le nombre annuel d'heures de travail (voir tableau F de l'annexe statistique) et estimations des points de retournement selon la Direction des statistiques de l'OCDE (non publié).

indépendants dont le temps de travail moyen est supérieur à celui des salariés.

Les données de ce tableau tiennent compte non seulement du nombre hebdomadaire moyen d'heures effectuées par les salariés à plein-temps et par les travailleurs indépendants, mais aussi de l'évolution des congés payés et du travail à temps partiel. Dans la plupart des pays d'Europe, le nombre moyen de jours de congé payé a considérablement augmenté, passant de 2 à 3 semaines environ au milieu des années 50 à 4 à 6 semaines au début des années 80. Aux États-Unis, il est passé d'environ 1 semaine et demie à 2 semaines et demie [Green et Potepan (1998)]. En revanche, depuis 1983, la durée des congés payés n'a guère varié. Selon EUROSTAT (1995a), le seul changement important intervenu depuis 1983 dans les pays de l'Union européenne est l'augmentation d'un peu plus d'un jour de congé payé en Allemagne (ce qui correspond à une diminution inférieure à 0.5 pour cent de la durée annuelle du travail). Au Japon, le nombre moyen de jours de congé payé est en fait resté pratiquement constant, passant de 8.8 jours en 1983 à 9.1 en 1994. Aux États-Unis, la durée moyenne des congés payés dont bénéficient les travailleurs à plein-temps ayant cinq ans d'ancienneté s'est allongée d'un peu plus d'un jour entre 1982 et 1993.

Au demeurant, le travail à temps partiel a beaucoup influé sur l'évolution récente de la durée annuelle moyenne du travail. Le tableau 5.2 présente les résultats d'une décomposition des varia-

tions visant à déterminer quelle variation de la durée annuelle moyenne du travail est imputable à l'évolution de la proportion de travailleurs à temps partiel et quelles variations s'expliquent par l'évolution du nombre moyen d'heures effectuées par les travailleurs à plein-temps et à temps partiel². Quant à la moyenne non pondérée pour les 15 pays considérés, la baisse moyenne d'environ trois heures durant la période considérée est imputable à peu près autant à un raccourcissement de la durée du travail des travailleurs à plein-temps qu'à une augmentation de la part des travailleurs à temps partiel. Toutefois, cette moyenne masque de grandes disparités entre les pays. Ainsi, la diminution enregistrée en France s'explique entièrement par l'accroissement de la proportion de travailleurs à temps partiel. Au Danemark, en Italie et au Portugal, elle est presque entièrement imputable à une réduction du temps de travail des salariés employés à plein-temps. Les États-Unis et le Royaume-Uni se distinguent par l'accroissement appréciable du nombre d'heures effectuées par les travailleurs à plein-temps.

2. Diversité croissante de la durée individuelle du travail

Les moyennes générales masquent la grande disparité des heures effectuées par chaque travailleur du fait que les horaires de travail se sont diversifiés. Le tableau 5.3 et le graphique 5.2 mettent en évidence différents aspects de l'évolution de la

Tableau 5.2. **Contribution du travail à temps partiel aux variations récentes du nombre annuel moyen d'heures de travail des employés^a**

Variation moyenne du nombre d'heures d'une année sur l'autre

		Variation globale des heures	Variation imputable à la :		
			Variation des heures de travail des travailleurs à temps complet	Variation des heures de travail des travailleurs à temps partiel	Variation de la part des travailleurs à temps partiel
Belgique	1983-1993	-7.5	-2.5	0.2	-4.9
Canada ^b	1983-1993	-1.1	0.7	0.5	-2.3
Danemark	1985-1993	-6.6	-7.1	-0.9	1.4
France	1983-1993	-4.1	0.4	0.7	-4.4
Allemagne	1983-1993	-10.9	-6.1	-0.9	-3.9
Grèce	1983-1993	-1.0	-1.6	-0.4	1.3
Irlande	1983-1993	-7.4	-1.0	-0.4	-6.0
Italie	1983-1993	-3.7	-3.0	0.4	-0.9
Luxembourg	1983-1993	-2.1	-0.9	-0.1	-1.1
Pays-Bas	1987-1993	-6.6	0.0	3.2	-11.3
Portugal	1986-1993	-6.9	-6.5	0.6	-0.3
Espagne	1987-1993	-6.0	-3.8	-0.4	-1.8
Suède ^b	1987-1994	7.7	1.8	3.6	2.3
Royaume-Uni	1983-1993	-1.5	3.8	-0.5	-5.0
États-Unis ^b	1983-1993	7.3	4.7	1.3	1.2
Moyenne non pondérée des pays ci-dessus	1983-1993	-3.1	-1.4	0.5	-1.7

a) La formule suivante sert à décomposer la variation totale du nombre d'heures du travail :

$$H - h = (pr)(HP - hp) + (1 - pr)(HF - hf) - (PR - pr)(hf - hp) + (PR - pr)[(HP - hp) - (HF - hf)]$$

où $H = (1 - PR)(HF) + (PR)(HP)$ et $h = (1 - pr)(hf) + (pr)(hp)$

h et H représentent la moyenne totale d'heures effectuées durant la première et la seconde année, respectivement, hp et hf représentent la moyenne d'heures effectuées par les travailleurs à temps partiel et à temps complet, la première année, et pr indique la proportion des travailleurs à temps partiel, la première année, etc. Le dernier terme, non représenté dans le tableau, est le terme d'interaction, généralement petit. Ceci explique la différence entre la première colonne et la somme des trois autres. Les chiffres correspondent à la somme de la variation d'une année sur l'autre sauf indication contraire.

b) Les résultats pour le Canada, la Suède et les États-Unis ne reposent que sur les deux années indiquées et sur l'hypothèse que le rapport entre le nombre annuel d'heures de travail effectuées par les travailleurs à temps partiel et à temps complet est égal au rapport correspondant en ce qui concerne la durée hebdomadaire normale du travail (la durée effective du travail dans le cas des États-Unis). Pour le Canada et la Suède, les chiffres se rapportent à toutes les personnes ayant un emploi.

Sources : EUROSTAT (1995a) pour les pays de l'Union européenne. Pour les autres pays, les données sur les heures annuelles proviennent de la Base de données de l'OCDE sur le nombre annuel d'heures de travail. Des chiffres supplémentaires pour le Canada sont tirés de plusieurs numéros de *La population active*. Les chiffres pour la Suède ont été fournis par Statistics Sweden. Pour les États-Unis, les chiffres sont tirés de plusieurs numéros de *Employment and Earnings*.

durée hebdomadaire «habituelle» du travail indiquée dans les enquêtes de population active. Par durée «habituelle», on entend le nombre d'heures habituellement effectuées dans le cadre d'un emploi rémunéré, y compris toutes les heures supplémentaires qui sont d'ordinaire travaillées. Cette notion est donc différente de celle de durée «normale» ou «contractuelle» qui est stipulée dans le contrat de travail et la durée «effective» qui désigne le nombre d'heures effectivement ouvrées. Pour les comparaisons internationales, la durée habituelle du travail a l'avantage par rapport à la durée hebdomadaire effective de ne pas être affectée par telle ou telle particularité de la semaine considérée, comme les jours fériés³.

Chez les hommes, la durée habituelle du travail la plus fréquemment citée est toujours de 40 heures par semaine dans la majorité des pays de l'OCDE

(tableau 5.3). Toutefois, depuis le début des années 80, le maximum d'heures de travail que font habituellement les hommes a quelque peu fléchi dans plusieurs pays, notamment en Allemagne, au Danemark, en Norvège et au Portugal. Les plus fortes baisses sont de trois heures au Danemark, le maximum étant ainsi tombé à 37 heures, et de deux heures en Allemagne où le temps de travail est tombé à 38 heures (les données concernant la Norvège étant des fourchettes, il est impossible de chiffrer le changement).

Pour de nombreux pays, les données témoignent d'une plus grande dispersion des heures habituelles de travail, autrement dit d'une diminution de la proportion d'hommes qui effectuent un maximum d'heures. Par exemple, si la réponse donnée le plus fréquemment en Australie était encore

Tableau 5.3. **Nombre d'heures hebdomadaire habituelles effectué le plus fréquemment^a : salariés masculins dans l'emploi principal dans l'industrie et les services**

Heures et pourcentage effectuant ce nombre d'heures

		1975		1980		1985		1990		1994	
		Pic	%	Pic	%	Pic	%	Pic	%	Pic	%
Australie ^b	pic principal	40	42	40	32	40	22	40	20	40	18
Autriche ^c	pic principal	40	76	40	80	40	82	40	56	40	55
	pic secondaire	38	26	38	26
Belgique	pic principal	38	46	38	55	38	53
	pic secondaire	40	27	40	21	40	23
Canada ^d	pic principal	40	50	40	49	40	46	40	45	40	42
Danemark	pic principal	40	77	38	56	37	60
Finlande	pic principal	35-40	77	35-40	76	35-40	71
France	pic principal	40	..	39	50	39	53	39	55
Allemagne ^d	pic principal	40	71	40	76	40	72	38	34	38	32
	pic secondaire	40	26	40	31
Grèce	pic principal	40	49	40	51	40	53
Irlande	pic principal	40	64	40	53	40	32
	pic secondaire	35	25	39	22
Italie	pic principal	36-40	54	40	60	40	57	40	51
Japon	pic principal	43-48	32	43-48	30	43-48	28	49-59	25	35-42	26
Luxembourg	pic principal	40	93	40	91	40	87
Pays-Bas	pic principal	40	59	38	39
	pic secondaire	40	32
Norvège	pic principal	40-44	54	40-44	53	40-44	48	37-39	36	37-39	38
	pic secondaire	45+	28	45+	21	45+	24	45+	28	45+	26
Portugal ^c	pic principal	45-49	54	45-49	47	40-44	27
	pic secondaire	40	21	40	25
Espagne	pic principal	41-44	33	40	45	40	76	40	71
Suède ^c	pic principal	40	63	40	61	40	58
Royaume-Uni	pic principal	pas de pic	..	pas de pic	..	pas de pic	..
États-Unis ^e	pic principal	40	47	40	44	40	42	40	41	40	35

.. Données non disponibles.

a) Par exemple, pour l'Australie en 1975, les données montrent que le nombre d'heures habituelles le plus couramment indiqué était de 40, et que 42 pour cent des salariés masculins déclaraient effectuer ce nombre d'heures.

b) Les données sont les heures effectuées par toutes les personnes occupant tous les types d'emploi, dans toutes les branches d'activité, et sont des moyennes annuelles. 1976 au lieu de 1975.

c) 1976 au lieu de 1975.

d) 1987 au lieu de 1985.

e) 1993 au lieu de 1994.

Sources : EUROSTAT pour les pays de l'Europe des 12. Toutes les autres données ont été communiquées par les autorités nationales.

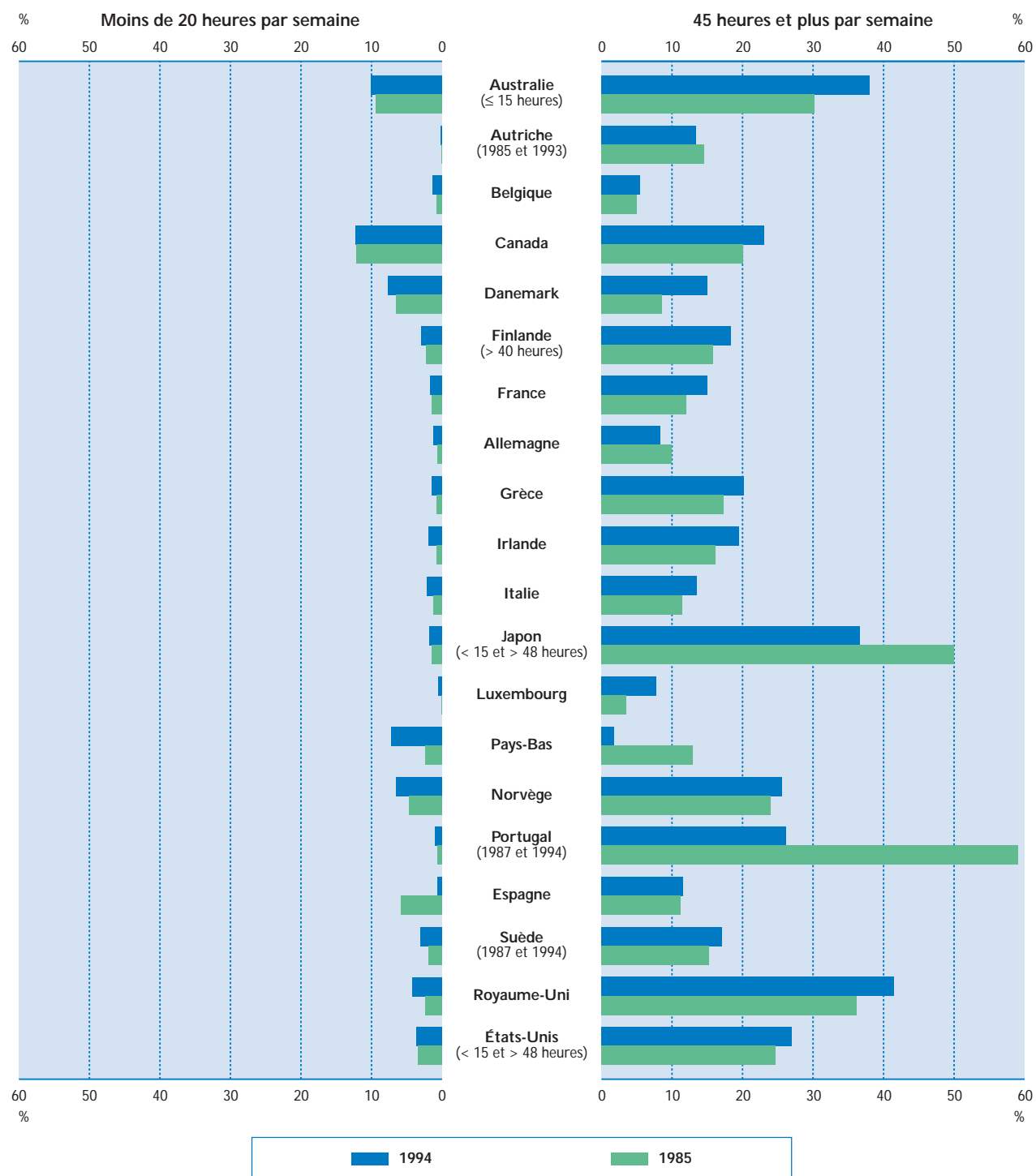
de «40 heures par semaine» en 1994, 18 pour cent seulement des personnes interrogées citaient ce chiffre contre 42 pour cent en 1975. L'analyse de l'éventail complet des heures de travail montre que, dans la plupart des cas, la tendance est à la baisse par rapport aux maxima. Le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni font exception – le décalage par rapport au maximum de 40 heures s'est produit vers le haut aussi bien que vers le bas. En ce qui concerne le Royaume-Uni, il n'est plus possible à compter de 1985 de distinguer clairement un maximum dans la durée habituelle du travail. Les chiffres relatifs aux femmes font également apparaître une plus grande dispersion, mais le schéma est différent en raison de la plus forte proportion de femmes employées à temps partiel [Rubery *et al.* (1995)].

Autre aspect de la diversification du temps de travail : dans de nombreux pays, la proportion d'hommes qui effectuent habituellement de longues heures de travail (45 heures et plus) a augmenté entre 1985 et 1994 (graphique 5.2). Les principales exceptions sont l'Allemagne, l'Autriche, le Japon (où la législation favorise une réduction générale du temps de travail), les Pays-Bas et le Portugal (où se dessine un mouvement en faveur de la semaine de cinq jours). On observe également une forte progression de la proportion d'hommes déclarant travailler habituellement moins d'heures. Chez les femmes, la situation est plus contrastée, la proportion de salariées effectuant de longues heures de travail ayant augmenté dans un peu plus de la moitié des pays.

Graphique 5.2.

Proportion de travailleurs dont le nombre d'heures usuelles de travail est faible ou élevé, 1994 et 1985

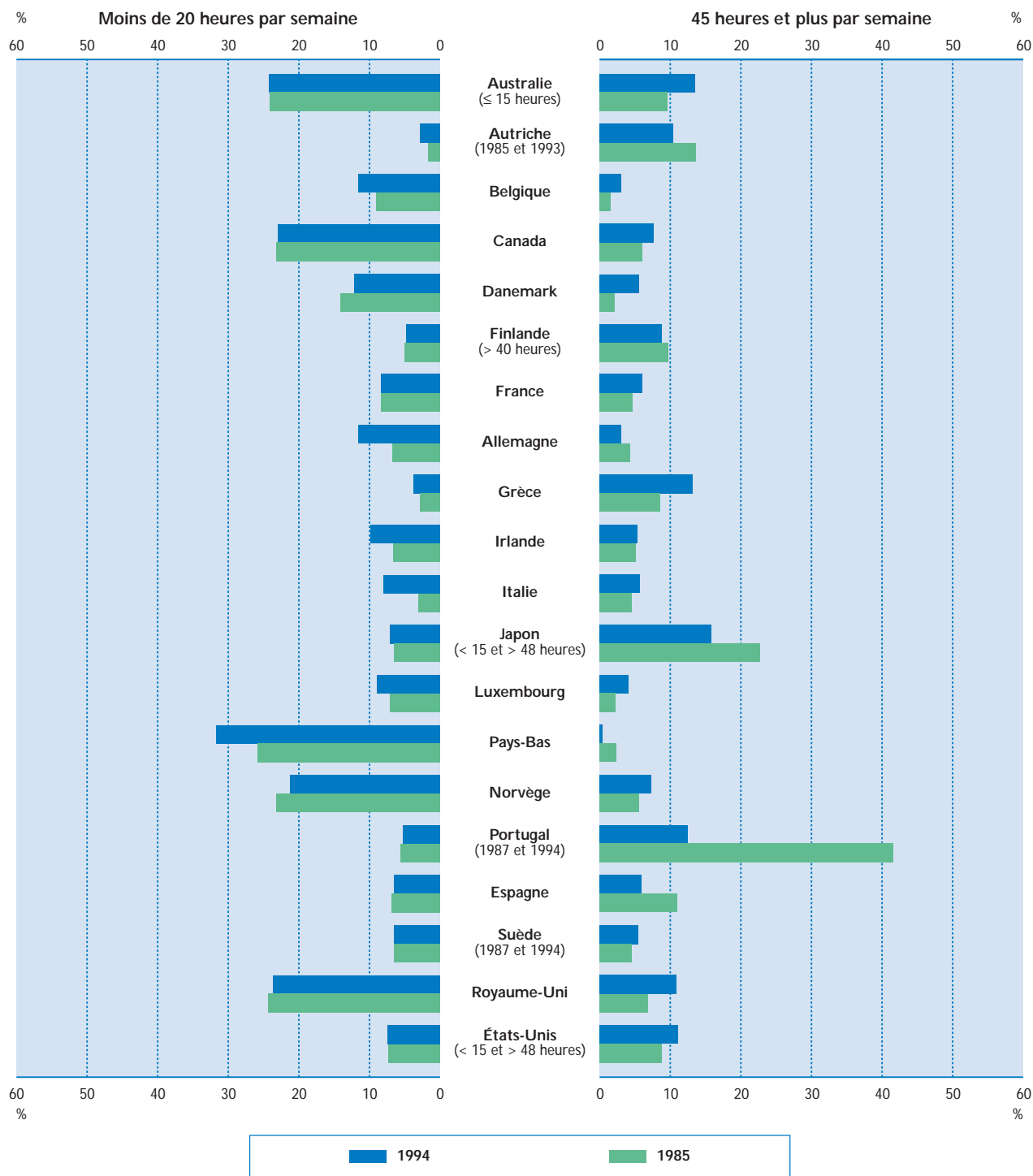
Hommes



Graphique 5.2. (suite)

Proportion de travailleurs dont le nombre d'heures usuelles de travail est faible ou élevé, 1994 et 1985

Femmes



Sources : Données tirées de l'Enquête communautaire sur les forces de travail fournies par EUROSTAT, et des enquêtes nationales auprès des ménages.

C. ÉVOLUTION DES MODALITÉS SOUPLES DE TRAVAIL

Cette section rend compte des changements structurels intervenus sur le moyen terme dans les principales formes de travail « souples » – à savoir le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et le travail posté – et indique dans quel sens plusieurs autres formes souples de travail mentionnées plus haut ont évolué.

1. Travail à temps partiel

De nombreuses formes de travail à temps partiel – mais ce n'est pas le cas de toutes – témoignent d'une plus grande flexibilité au sens où celle-ci est envisagée ici. Même lorsque les horaires sont fixes dans le cadre de la journée de travail, le temps partiel accroît la flexibilité si on peut le faire coïncider avec les pointes de la charge de travail. Cela n'est pas toujours possible, notamment si le temps partiel doit permettre aux mères de travailler lorsque leurs enfants sont à l'école, comme c'est souvent le cas en Allemagne [Bosch (1996)]. Le temps partiel recule aussi les limites de la journée normale de travail avec le travail du soir, de nuit et de fin de semaine. Dans les pays de l'Union européenne, les calculs fondés sur les résultats de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (qui ne sont pas rapportés ici) montrent qu'en moyenne, un tiers de l'ensemble des effectifs à temps partiel travaillent régulièrement le soir, la nuit, en fin de semaine ou en équipe. Ce chiffre est légèrement plus élevé que celui des travailleurs à plein-temps. La fréquence du temps partiel est plus grande le soir que la nuit ou dans le travail posté. Les travailleurs à temps partiel peuvent aussi offrir une certaine flexibilité pour un coût relativement modeste. En particulier, les heures supplémentaires effectuées par des travailleurs à temps partiel ont très peu de chances d'être payées et reviendraient certainement moins cher que si elles étaient effectuées par des travailleurs à temps complet. Dans la plupart des pays d'Europe, la proportion de travailleurs à temps partiel déclarant avoir effectué des heures supplémentaires durant une semaine quelconque équivaut à peu près à celle des travailleurs à plein-temps [EUROSTAT (1997)].

Bielenski (1994) relève des différences selon que le travail à temps partiel répond aux besoins des employeurs ou aux vœux des salariés. Lors d'enquêtes auprès des établissements menées dans plusieurs pays d'Europe, la majorité des employeurs ont indiqué que l'instauration du temps partiel avait été dictée essentiellement par les besoins de l'entreprise. En pareil cas, les patrons étaient en général favorables à un raccourcissement

du temps de travail (moins de 20 heures par semaine), à des horaires susceptibles d'être modifiés à bref délai et à l'application de ce système essentiellement aux travailleurs manuels et peu qualifiés. Dans la minorité de cas où le travail à temps partiel avait été introduit à la demande des salariés, il se caractérisait plutôt par de plus longues heures et des horaires fixes.

Depuis le début des années 70, la plupart des pays de l'OCDE ont vu croître la proportion de personnes recensées comme travailleurs à temps partiel (tableau 5.4). En revanche, dans les pays d'Europe du Sud, les chiffres relativement bas sont restés à peu près constants. Dans les pays scandinaves, la proportion qui se situe aux alentours de 25 pour cent ou plus pourrait avoir atteint un niveau record. En Suède, en particulier, certains indices témoignent d'une diminution de la fréquence de l'emploi à temps partiel chez les femmes⁴.

Tableau 5.4. **Travail à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, selon les définitions des pays et de l'Union européenne^a**

	1973	1979	1983	1990	1993	1996
Australie	11.9	15.9	17.5	21.3	23.9	25.0
Autriche	6.4	7.6	8.4	8.9	10.1	12.6
Belgique	3.8	6.0	8.1	10.9	12.8	14.0
Canada	9.7	13.8	16.8	17.0	19.1	18.9
Rép. tchèque	6.4	6.1
Danemark	..	22.7	23.8	23.3	23.3	21.5
Finlande	..	6.6	7.7	7.2	8.6	7.9
France	5.9	8.1	9.6	11.9	13.7	16.0
Allemagne	10.1	11.4	12.6	15.2	15.1	..
Grèce	6.5	4.1	4.3	..
Hongrie	5.5
Islande	27.3	27.9
Irlande	..	5.1	6.7	8.1	10.8	11.6
Italie	6.4	5.3	4.6	4.9	5.4	6.6
Japon	13.9	15.4	16.2	19.2	21.1	21.8
Luxembourg	5.8	5.8	6.8	7.0	7.3	7.6
Mexique	27.0	23.8
Pays-Bas	..	16.6	21.2	31.7	35.0	36.5
Nlle-Zélande	11.2	13.9	15.3	20.0	21.2	22.4
Norvège	22.9	27.3	29.6	26.5	27.1	26.6
Pologne	10.7	10.6
Portugal	..	7.8	..	5.9	7.4	8.7
Espagne	4.9	6.6	7.7
Suède	..	23.6	24.8	23.3	24.9	23.6
Suisse	27.0	27.4
Turquie	20.6	27.7	23.9
Royaume-Uni	16.0	16.4	19.0	21.7	23.4	22.2
États-Unis	15.6	16.4	18.4	16.9	17.6	18.3

.. Données non disponibles.

| Rupture de série.

a) Ces données ne doivent pas être utilisées pour des comparaisons en raison des différences dans les définitions. Voir Van Bastelaer, Lemaître et Marianna (1997).

Sources : Base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps complet et à temps partiel.

Le travail à temps partiel est certes associé plus particulièrement au secteur des services, mais dans les pays où la proportion de travailleurs à temps partiel a augmenté, ce sont tous les secteurs qui ont été concernés [DARES (1997); OCDE (1995); Walwei (1995)]. En outre, le travail à temps partiel a progressé aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Chez les hommes, la moyenne non pondérée des travailleurs à temps partiel pour les pays de l'OCDE est passée de moins de 5 pour cent de l'emploi total au début des années 70 à 8 pour cent aujourd'hui, l'accroissement se produisant essentiellement en période de récession [OCDE (1996a)]. Si l'on considère les travailleurs des deux sexes, on constate que la proportion de travailleurs à temps partiel dans le total des actifs occupés a augmenté plus fortement chez les jeunes (moins de 25 ans) et les personnes relativement âgées (55 ans et plus). L'une des conséquences de cette interaction entre l'âge et la propension à travailler à temps partiel est que les travailleurs à plein-temps ayant entre 25 et 54 ans constituent aujourd'hui une plus large part du total des effectifs dans presque tous les pays de l'OCDE.

2. Heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées

Le tableau 5.5 présente un certain nombre d'indicateurs de tendance concernant les heures supplémentaires rémunérées, notamment la proportion de salariés qui effectuent des heures supplémentaires, le nombre hebdomadaire d'heures supplémentaires par salarié civil et la proportion d'heures supplémentaires par rapport au nombre total d'heures ouvrées. Les concepts sont certes différents, mais on constate, lorsque l'on dispose de deux indicateurs pour le même pays, que leurs variations sur le moyen terme sont les mêmes.

Les heures supplémentaires rémunérées n'affichent pas de tendance uniforme. Les États-Unis et l'Italie sont les seuls pays où l'on décèle de nettes tendances à la hausse (dans un cas comme dans l'autre, les données ne concernent que les travailleurs manuels). Au Canada et au Royaume-Uni, l'évolution semble, pour une large part, conjoncturelle. Au Japon, le mouvement s'est inversé : en effet, les chiffres récents se rapprochent de ceux de 1975. En Allemagne, en Australie, en Finlande et au Japon, une diminution des heures supplémentaires s'est amorcée durant la période récente. En Allemagne, le mouvement s'inscrit dans le cadre d'une baisse tendancielle qui remonte au moins aux années 60. Dans certains pays, l'annualisation a sans doute eu tendance à faire légèrement reculer les heures supplémentaires rémunérées⁵.

L'évolution des heures supplémentaires rémunérées ne saurait expliquer l'accroissement fréquent de la proportion d'hommes qui déclarent travailler de longues heures dans leur emploi principal (graphique 5.2). L'augmentation du volume des heures supplémentaires non payées a donc, de toute évidence, joué un grand rôle à cet égard. Ainsi, la proportion de professionnels et de cadres dans le total des actifs occupés est en hausse et ces deux catégories de personnel risquent d'effectuer de longues heures de travail sans avoir droit au paiement de leurs heures supplémentaires. Gregg (1994) montre qu'au Royaume-Uni, cette tendance explique pour beaucoup l'allongement de la durée du travail depuis 1982. Rubery *et al.* (1994) constatent qu'en 1991, dans les pays de la Communauté européenne, 18 pour cent des hommes déclarant effectuer habituellement 45 heures par semaine ou plus étaient des cadres. Selon Duchesne (1997), ce sont les enseignants, les cadres, les administrateurs et les spécialistes des sciences naturelles, des sciences de l'ingénieur et des mathématiques qui, au Canada, ont le plus de chances d'effectuer des heures supplémentaires généralement non payées.

3. Travail posté

On entend par travail posté un travail dans lequel un salarié prend la place d'un autre pour effectuer les mêmes tâches au cours d'une période de 24 heures. Le travail posté prend de multiples formes et sa fréquence varie selon le secteur, la taille de l'entreprise et le type de production. Il est en général plus souvent pratiqué dans les grandes entreprises et dans celles qui ont une forte intensité capitalistique [Anxo *et al.* (1995)]. Ses caractéristiques ont tendance à évoluer avec le temps. Anxo et Taddéi (1995) estiment que là où le travail posté a progressé, cette évolution est généralement imputable au développement de modalités de travail en discontinu avec deux équipes (par 24 heures) par opposition aux formules traditionnelles de travail en continu et semi-continu. Les comparaisons internationales exigent une grande prudence d'autant que les sources de données sont très variables et donnent lieu à des distorsions⁶.

Le travail posté dans l'ensemble de l'économie ne semble guère avoir varié par rapport à ce qu'il était il y a 20 ans, du moins dans les pays pour lesquels on dispose de données. Outre les données du tableau 5.6 qui font apparaître un recul tendanciel du travail posté en Allemagne et au Japon, on peut évaluer son évolution au fil des ans en comparant les données émanant de l'Enquête communautaire sur les forces de travail réalisée en 1993 et celles d'un supplément à l'enquête de 1975 sur les conditions de travail. Ces résultats (qui ne sont pas

Tableau 5.5. Tendances du travail en heures supplémentaires payées

Pourcentages

	1970	1973	1975	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	
A. Ensemble des secteurs																							
Australie																							
Pourcentage des salariés de l'enquête effectuant des heures supplémentaires	19.7	21.1	20.4	17.4	16.7	19.9	19.4	19.4	20.2	21.1	20.3	17.7	16.9	17.9	18.4	17.5	16.7	..	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié de l'enquête	1.4	1.5	1.5	1.2	1.1	1.3	1.3	1.3	1.4	1.6	1.5	1.2	1.2	1.2	1.3	1.3	1.2	..	
Canada																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	0.36	0.37	0.39	0.39	0.46	0.51	0.51	0.47	0.39	0.37	0.40	0.44	0.46	0.51	0.59	
Finlande																							
Pourcentage de salariés effectuant des heures supplémentaires	9.6	10.2	9.8	9.9	10.3	9.6	8.7	7.9	7.4	7.7	7.7	8.8	8.0	8.2	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	0.68	0.80	0.77	0.79	0.81	0.78	0.66	0.61	0.60	0.62	0.71	0.62	0.67	0.67	
Allemagne																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	3.0	2.4	1.9	1.8	1.5	1.4	1.3	1.2	1.3	1.3	1.3	1.2	1.2	1.3	1.3	1.2	1.1	1.3	1.3	1.2	1.2p		
Heures supplémentaires en pourcentage du nombre annuel total d'heures de travail	8.3	7.0	5.7	5.4	4.7	4.5	3.8	3.8	4.0	4.1	4.1	3.8	4.0	4.3	4.4	4.2	4.0	3.8	4.4	4.6	4.2	4.3p	
Japon																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	3.9	3.6	2.4	3.0	3.1	3.1	3.0	3.1	3.3	3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.6	3.4	2.9	2.6	2.5	2.6	2.8	..	
Royaume-Uni																							
Pourcentage de salariés masculins effectuant des heures supplémentaires	..	45.3	41.5	42.6	39.3	33.5	35.0	35.5	37.6	39.1	39.1	38.6	39.6	40.4	38.9	35.4	35.0	34.0	35.1	35.2	34.8	35.4	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié masculin	..	4.5	3.8	4.3	3.8	2.9	3.1	3.0	3.3	3.5	3.4	3.4	3.6	3.8	3.6	3.0	3.1	2.9	3.1	3.2	3.1	3.2	
B. Secteur manufacturier																							
Australie																							
Pourcentage des salariés de l'enquête effectuant des heures supplémentaires	29.2	29.7	28.9	23.7	28.0	33.2	33.5	34.4	37.2	39.1	36.5	30.3	32.3	33.8	37.9	33.9	32.1	..	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié de l'enquête	2.2	2.3	2.2	1.8	2.2	2.7	2.5	2.6	2.9	3.3	3.0	2.3	2.5	2.7	3.2	2.9	2.7	..	
Canada																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	0.91	0.94	0.97	0.99	1.25	1.35	1.30	1.17	1.02	1.09	1.26	1.39	1.33	1.35	1.70p	
Finlande																							
Pourcentage de salariés effectuant des heures supplémentaires	10.5	11.8	11.3	11.7	11.4	12.5	11.1	9.1	9.6	9.8	10.0	11.3	10.6	11.5	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	0.82	0.96	0.95	0.99	0.97	1.07	0.94	0.72	0.78	0.86	0.88	1.01	0.90	1.04	
Italie																							
Heures supplémentaires en pourcentage du total des heures travaillées (uniquement pour les travailleurs manuels des grandes entreprises industrielles)	..	4.6	2.8	2.9	3.2	3.0	2.8	3.0	3.4	3.7	4.3	4.4	..	5.6	5.1	5.1	4.6	4.4	4.6	5.5	5.0	5.4p	
Japon																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié	4.4	3.9	2.1	3.6	3.8	3.7	3.6	3.7	4.2	4.2	3.9	4.0	4.5	4.6	4.5	4.2	3.3	2.8	2.8	3.1	3.4	..	
Royaume-Uni																							
Pourcentage de salariés masculins effectuant des heures supplémentaires	63.6	61.2	56.5	58.5	54.3	46.8	49.3	49.8	52.5	54.4	54.4	54.8	56.8	58.0	56.9	52.1	52.4	51.9	53.6	54.8	53.3	54.5	
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié masculin	..	6.4	5.5	6.2	5.6	4.4	4.8	4.6	5.0	5.3	5.2	5.4	5.7	6.0	5.9	5.1	5.3	5.1	5.4	5.6	5.3	5.5	
États-Unis																							
Heures supplémentaires hebdomadaires par salarié (uniquement des ouvriers ou des personnels non cadres)	2.6	3.3	2.8	2.8	2.3	3.0	3.4	3.3	3.4	3.7	3.9	3.8	3.6	3.6	3.8	4.1	4.7	4.4	4.5	4.8	

.. Données non disponibles. p = données provisoires.

Sources : Australie : Les données de 1985 à 1996 ont été fournies par the Australian Bureau of Statistics d'après la Survey of Employee Earnings and Hours. Les données de 1980 à 1984 proviennent du Australian Bureau of Statistics. Job Vacancies and Overtime, Catalogue No. 6354.0. Toutes les données se réfèrent au mois de mai. L'ensemble des secteurs ne comprend pas le secteur de l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse. Il y a une rupture de série entre 1983 et 1984.

Canada : Les données concernant le travail supplémentaire ont été fournies par Statistique Canada d'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures. Les données sur les salariés proviennent de la Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

Finlande : Les données sur le travail supplémentaire ont été fournies par Statistics Finland d'après l'Enquête mensuelle sur la population active, moyennes annuelles. La classification des secteurs a changé en 1989 et en 1995. Les heures supplémentaires hebdomadaires ont été calculées sur 52 semaines.

Allemagne : Les données ont été fournies par le Statistisches Bundesamt, et calculées par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB). Les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale. Les heures supplémentaires hebdomadaires ont été calculées sur 52 semaines.

Italie : Les données jusqu'en 1987 sont tirées du Bollettino Mensile di Statistica et Statistica del Lavoro, diverses éditions. Les données de 1991 à 1996 ont été fournies par l'Instituto Centrale di Statistica.

Japon : Policy Planning and Research Department, Secrétariat du ministre, ministère du Travail, Yearbook of Labor Statistics. Toutes les données portent sur les entreprises d'au moins 30 employés.

Royaume-Uni : New Earnings Survey, Part A, tableau 1. Jusqu'en 1983, les données se rapportent aux hommes de 21 ans et plus et ultérieurement aux hommes percevant les taux de rémunération des adultes. Pour le secteur manufacturier, les données concernent les travailleurs manuels uniquement.

États-Unis : Les données ont été fournies par le Bureau of Labor Statistics et d'après l'édition de janvier de Employment and Earnings.

présentés ici) semblent montrer que la proportion globale de personnes déclarant être «habituellement» affectées à un travail posté a légèrement fléchi en Belgique, en Italie et au Luxembourg, mais est restée stable au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. Les données tendanciennes du tableau 5.6 relatives au secteur manufacturier font apparaître un schéma différent, les chiffres étant à la hausse en France (on dispose seulement de chiffres sur les travailleurs manuels), en Norvège, au Royaume-Uni et en Suède. Pour l'Allemagne, les chiffres se révèlent stables et pour le Japon, ils accusent une légère baisse.

Tableau 5.6. **Salariés affectés à un travail posté^a**
Pourcentage des employés

	1975	1980	1985	1990	1993
Ensemble des secteurs					
Australie	12.1 ^b	..	13.9
Finlande	15.1 ^c	..	17.9
France ⁱ	..	11.0	11.6	12.5	11.6
Allemagne ^d	15.3	12.0 ^e	..
Japon	..	12.8 ^f	..	8.5 ^g	8.4 ^h
États-Unis ⁱ	15.9	17.8 ^e	..
Secteur manufacturier					
Australie	13.8 ^b	..	17.1
Finlande	19.9 ^c	..	24.9
France ^j	31.3 ^k	27.5 ^l	30.4 ^b	34.1	..
Allemagne ^d	18.6	18.2 ^e	..
Japon	..	15.5 ^f	..	12.3 ^g	12.3 ^h
Norvège	14.4	..	21.8	24.4	25.0 ^h
Suède	22.4	22.4	23.6	25.3	..
Royaume-Uni	14.9	15.4	15.5	16.4	16.6
États-Unis ⁱ	17.9	19.4 ^e	..

.. Données non disponibles.

a) Ce tableau, qui indique des changements dans le temps, ne doit pas être utilisé pour des comparaisons de niveaux du travail posté.

b) 1986.

c) 1984.

d) Les données portent sur l'Allemagne occidentale et n'incluent que les personnes affectées régulièrement à un travail posté.

e) 1991.

f) 1979.

g) 1989.

h) 1992.

i) Les données ne concernent que les travailleurs à temps complet.

j) Les données ne concernent que les travailleurs manuels.

k) 1974.

l) 1981.

Sources : Australie : ABS (1988 et 1994).

France : Cette (1995).

Finlande : Statistics Finland, *Enquête annuelle sur la population active*, automne 1984 et 1993.

Allemagne : Bosch et Stille (1995).

Japon : Policy Planning and Research Department, Secrétariat du ministre, ministère du Travail, *Yearbook of Labour Statistics*. Les données portent sur les entreprises d'au moins 30 salariés.

Norvège : Golombek et Nymoer (1995).

Suède : Anxo et Sterner (1995).

Royaume-Uni : Bosworth (1995) et *New Earnings Survey*.

États-Unis : Mellor (1986) et BLS (1991).

Depuis la fin des années 80, dans plusieurs pays, certains indices témoignent d'une progression du travail posté, surtout dans le secteur manufacturier (tableau 5.6)⁷. Cette constatation est corroborée par les résultats de deux enquêtes auprès des employeurs menées en Europe. Les données émanant de l'Enquête spéciale sur le marché du travail effectuée dans les pays de l'Union européenne et mentionnée dans OCDE (1997a) indiquent un léger accroissement du travail posté entre 1989 et 1994 dans la majorité des pays. D'après les réponses aux enquêtes Cranet-E [Cranfield School of Management (1996) et autres données fournies par la Cranfield School of Management], environ 20 pour cent des entreprises en moyenne avaient intensifié leur pratique du travail posté au cours des trois années considérées jusqu'en 1995 tandis que 6 pour cent seulement y avaient eu recours moins souvent⁸.

4. Modalités souples de travail dans différents secteurs d'activité

Les modalités souples de travail varient selon les secteurs. Le tableau 5.7 montre la fréquence du travail posté, du travail du soir et du samedi et du travail à temps partiel dans les catégories d'activités à deux chiffres classées selon leur contribution à la croissance totale de l'emploi dans 11 pays de l'Union européenne entre 1984 et 1994. Le travail posté est plus courant dans les industries primaires ainsi que dans les transports et communications, mais moins répandu, quoique non négligeable, dans le secteur manufacturier. Dans le secteur tertiaire, il n'est pratiqué à grande échelle que dans les services de «santé, hygiène publique et autres services». En revanche, le travail à temps partiel et le travail du samedi sont concentrés dans beaucoup d'activités de service. Le travail du soir se répartit de façon plus homogène.

La concentration plus ou moins forte des différentes formes de travail dans les industries qui connaissent une expansion rapide ou lente donne une idée de leurs perspectives d'avenir. Si les variations de l'emploi observées entre 1984 et 1994 en Europe se poursuivent, elles justifieront le développement du travail à temps partiel et du travail du samedi. C'est ce que laissent entendre les résultats des enquêtes spéciales sur le marché du travail effectuées en 1989 et 1994 dans les pays de l'Union européenne ainsi que la récente enquête Cranet-E [OCDE (1997a); Cranfield School of Management (1996)].

Tableau 5.7. **Importance du travail posté, du travail du soir et du samedi, et du travail à temps partiel pour les secteurs d'activités à deux chiffres, Union européenne, 1994^a**

Pourcentages

	Proportion de salariés par secteur selon la forme de travail :				Emploi du secteur en pourcentage du total	Taux de croissance annuel moyen 1984-1994
	Travail posté	Travail du soir	Travail du samedi	Travail à temps partiel		
Services aux entreprises, informatique, recherche	2.7	8.9	8.9	18.7	7.4	7.4
Santé, hygiène publique, autres services	13.8	16.7	23.2	29.9	12.1	1.3
Commerce de gros et de détail	3.0	8.0	29.4	23.2	13.2	1.0
Éducation	3.0	8.8	20.4	20.7	8.7	1.5
Administration publique, organismes extra-territoriaux	9.3	7.7	18.2	10.9	9.6	1.3
Activités récréatives	4.3	19.9	22.3	29.0	1.6	3.1
Hôtels, restaurants	9.0	33.2	43.2	32.3	3.5	1.3
Intermédiation financière	1.3	3.3	10.3	9.4	2.7	1.3
Bois, ameublement	4.3	4.6	7.7	6.4	1.8	1.9
Transports terrestres et maritimes	15.9	18.2	22.3	6.6	4.2	0.6
Fabrication d'instruments	4.5	5.4	2.7	7.1	0.5	4.1
Papier, imprimerie	12.6	14.0	9.1	11.8	1.9	0.9
Postes et télécommunications	8.9	8.1	22.9	11.2	2.2	0.6
Caoutchouc et plastiques	22.9	15.5	7.1	5.2	1.0	1.0
Eau	6.4	6.4	10.3	4.8	0.2	0.1
Minerais métalliques	5.2	2.6	2.6	0.0	0.0	-8.6
Pétrole et gaz naturel	10.8	18.9	11.8	3.4	0.1	-3.2
Coke, produits pétroliers, combustible nucléaire	16.1	10.6	8.9	5.2	0.2	-2.1
Transports aériens	29.4	23.9	30.1	7.2	0.3	-1.4
Machines de bureau	5.4	8.0	8.8	3.4	0.3	-1.4
Autres industries extractives	8.0	6.7	9.1	4.6	0.2	-3.4
Produits minéraux non métalliques	17.0	9.5	10.7	4.1	0.9	-1.5
Extraction de charbon	12.8	12.8	5.5	1.1	0.1	-15.9
Électricité, gaz etc.	8.7	5.7	7.9	3.4	0.9	-1.9
Assurance	1.4	6.5	7.7	9.5	0.8	-2.4
Produits chimiques	14.9	11.7	7.8	4.5	1.5	-1.3
Autres matériels de transport	8.9	8.3	3.5	2.5	0.8	-3.6
Alimentations, boissons, tabac	12.8	11.3	19.9	9.2	2.7	-1.4
Véhicules à moteur	27.8	16.3	3.9	2.0	1.2	-3.5
Métallurgie	15.2	9.6	7.7	3.8	2.9	-1.7
Construction	1.7	2.4	7.1	4.2	6.5	-0.9
Agriculture, pêche	3.7	5.7	36.3	17.8	1.8	-5.8
Construction mécanique	9.0	7.4	3.5	4.0	3.5	-3.2
Textile, chaussures, habillement	10.1	5.6	6.9	6.4	3.1	-3.7
Moyenne pondérée pour l'ensemble des secteurs ^b	8.1	10.5	18.0	15.6	98.6	0.3

a) Ces chiffres se rapportent aux 11 pays pour lesquels les données sont disponibles. L'Autriche, la Finlande, l'Allemagne et la Suède sont exclus. Les données concernent les personnes qui indiquent travailler régulièrement le soir, le samedi ou en travail posté. Pour plus de précisions sur la classification par secteur basée sur la Nace Révision 2, voir Commission européenne (1995b). Les secteurs sont classés selon leur apport total en emplois entre 1984 et 1994 (approximativement égal au produit des deux dernières colonnes).

b) L'addition des différents pourcentages ne correspond pas à 100 pour cent car tous les emplois n'ont pas pu être affectés aux catégories de la classification retenue.

Source : Données fournies par EUROSTAT d'après l'Enquête communautaire sur les forces de travail.

D. ÉVOLUTION DES GAINS DE PRODUCTIVITÉ ET DE LA DURÉE DU TRAVAIL SUR LE LONG TERME

L'évolution de la croissance de la productivité horaire influe beaucoup sur la durée hebdomadaire du travail. Si l'on part du principe que la part du revenu national que représente la rémunération

réelle des salariés reste constante, un accroissement de la productivité horaire peut se traduire par une hausse du salaire horaire moyen (ou d'autres formes de rémunération), par une diminution de la durée moyenne du travail, ou par les deux à la fois. Toutefois, sur le court terme, on ne voit pas bien dans quel sens s'exerce la relation de cause à effet – si ce sont les gains de productivité qui entraînent

une réduction du temps de travail ou *vice versa*. White (1987) présente des données concernant un petit nombre de pays qui montrent que c'est après, et non avant, une réduction du temps de travail que l'on enregistre rapidement des gains de productivité. Cependant, cela ne veut pas dire que, sur le long terme, la réduction du temps de travail soit la principale source de gains de productivité. Dans tous les pays, on constate que la croissance de la productivité horaire s'est ralentie au cours des trois dernières décennies, quelle qu'ait été l'évolution

du temps de travail (tableau 5.8)⁹. Il n'en reste pas moins que, si une innovation technologique a été introduite, une réorganisation du travail contribuerait peut-être à la réalisation de gains de productivité potentiels [OCDE(1996a); Betcherman (1997)]. On prétend souvent que cette réorganisation peut être facilitée par une réduction de la durée moyenne du travail [Cette et Taddéi (1997)].

Durant les années 60 et 70, la productivité horaire a augmenté relativement vite en même

Tableau 5.8. **Évolution de la productivité, de la rémunération totale et du nombre d'heures ouvrées^a**

Variation annuelle moyenne en pourcentage

	Productivité	Rémunération par travailleur	Heures annuelles par travailleur	Rémunération relative au PIB		Productivité	Rémunération par travailleur	Heures annuelles par travailleur	Rémunération relative au PIB
Canada					Pays-Bas				
1961-1969	2.6	2.4	-0.7	0.6	1960-1969
1970-1979	2.0	1.4	-0.6	0.0	1970-1979	4.4	3.6	-1.6	0.8
1980-1989	1.5	1.1	-0.3	-0.1	1980-1989	2.4	0.0	-1.0	-1.3
1990-1996	0.9	0.2	-0.1	-0.6	1990-1996	1.5	0.4	-0.7	-0.4
Finlande					Norvège				
1960-1969	4.8	5.3	-0.4	0.9	1962-1969	4.9	4.6	-1.1	0.9
1970-1979	3.3	3.6	-0.7	1.0	1970-1979	4.8	3.6	-1.8	0.6
1980-1989	3.1	2.7	-0.3	-0.1	1980-1989	2.2	2.0	-0.5	0.4
1990-1995	2.9	2.0	0.1	-1.0	1990-1996	3.2	1.9	-0.3	-1.0
France					Suède				
1960-1969	1960-1969	4.9	5.1	-1.0	1.2
1970-1979	3.7	4.0	-0.9	1.2	1970-1979	2.4	2.0	-1.4	0.9
1980-1989	2.9	1.1	-0.8	-1.0	1980-1989	1.2	0.8	0.3	-0.7
1990-1996	1.5	1.4	-0.2	0.1	1990-1996	1.9	1.7	0.8	-1.0
Allemagne^b					Royaume-Uni				
1960-1969	5.2	4.9	-1.0	0.7	1960-1969
1970-1979	4.0	3.6	-1.1	0.8	1970-1979	2.8	2.0	-0.7	-0.1
1980-1989	2.2	0.8	-0.6	-0.7	1980-1989	2.0	1.3	0.1	-0.8
1990-1994	2.0	0.7	-0.5	-0.8	1990-1996	2.2	0.9	-0.4	-1.0
Italie					États-Unis				
1960-1969	6.8	7.3	-0.6	1.0	1960-1969	2.9	3.1	-0.3	0.5
1970-1979	4.0	3.6	-1.1	0.7	1970-1979	1.0	0.7	-0.1	-0.2
1980-1989	2.6	1.2	-0.4	-1.0	1980-1989	0.8	0.9	0.4	-0.3
1990-1994	1.9	0.4	-0.2	-1.4	1990-1996	0.9	0.8	0.1	-0.1
Japon					Ensemble des pays (moyenne non pondérée)				
1960-1969	1960s	4.6	4.7	-0.7	0.8
1972-1979	3.8	4.9	-0.7	1.8	1970s	3.3	3.0	-1.0	0.7
1980-1989	3.0	2.4	-0.3	-0.2	1980s	2.2	1.3	-0.3	-0.5
1990-1994	2.3	1.8	-1.7	1.2	1990s	1.9	1.1	-0.3	-0.5

.. Données non disponibles.

a) Productivité = produit intérieur brut réel (PIB)/nombre annuel total d'heures travaillées des salariés. Rémunération par travailleur = rémunération totale des salariés/emploi total. Heures annuelles par travailleur = nombre annuel total d'heures effectivement travaillées par rapport au nombre de personnes ayant un emploi sauf pour l'Italie et les Pays-Bas où le dénominateur est les seuls salariés. Rémunération relative au PIB = rémunération totale/PIB réel. Les pourcentages dans ce tableau ont été calculés à l'aide de logarithmes de façon à ce que l'équation suivante se vérifie : variation de la productivité = [variation de la rémunération par travailleur] - [variation des heures annuelles par travailleur] - [variation de la rémunération par rapport au PIB].

b) Les données se réfèrent à l'Allemagne occidentale; les chiffres pour l'Allemagne entière pour 1991-1996 sont respectivement 2.5, 1.5, 0.0 et -1.0.

Sources : Base de données de l'OCDE sur le nombre annuel d'heures de travail (voir tableau F de l'annexe statistique) et Base de données analytique de l'OCDE.

temps que s'accroissait la part des salaires dans l'ensemble du revenu national. L'augmentation sensible des salaires réels moyens ainsi que le raccourcissement marqué de la durée du travail en ont été le reflet. En revanche, depuis une quinzaine d'années, les gains de productivité relativement modestes (réalisés à une époque où la part des salaires dans le revenu national était dans bien des cas en baisse) se sont traduits essentiellement par des hausses des salaires réels. Ce schéma général masque cependant de grandes disparités d'un pays à l'autre. Aux États-Unis et en Suède, les gains de productivité récents se sont presque entièrement répercutés sur les salaires réels moyens qui ont alors augmenté. En Allemagne, aux Pays-Bas et, plus récemment, au Japon, ils se sont traduits plutôt par une réduction du temps de travail.

Afin de déterminer si, sur le court terme, un changement dans la productivité horaire précède un changement dans la durée du travail, ou *vice versa*, on a appliqué un test de causalité de Granger à ces deux variables dans les pays pour lesquels on disposait de séries relativement longues. Seuls les résultats pour l'Allemagne confirmaient l'existence d'une relation de cause à effet selon laquelle des modifications de la croissance de la productivité sur une courte période entraînaient des modifications du temps de travail. Les résultats obtenus pour la France, le Royaume-Uni et la Suède n'étaient pas concluants. En ce qui concerne la France et la Suède, les fluctuations du temps de travail étaient indépendantes de celles de la productivité tandis qu'au Royaume-Uni la relation de cause à effet semblait jouer dans les deux sens. Au Canada, enfin, les résultats montrent que ce sont les changements intervenus dans la durée du travail qui entraînent des variations de la croissance de la productivité.

Globalement, ces résultats empiriques semblent compatibles avec l'idée que, sur le long terme, dans l'hypothèse d'une hausse continue des salaires réels moyens, la réduction du temps de travail est limitée par l'évolution tendancielle de la croissance de la productivité horaire. En revanche, sur le court terme, la situation est peut-être tout autre. Dans certains cas, les systèmes de relations professionnelles peuvent autoriser une transformation en douceur des gains de productivité en hausses des salaires réels et en réduction du temps de travail. Dans d'autres cas, cependant, des réductions du temps de travail peuvent entraîner des changements d'organisation du travail, lesquels sont nécessaires pour que des innovations technologiques puissent générer des gains de productivité horaire plus importants.

E. PRÉFÉRENCES DES SALARIÉS, SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ET TEMPS DE TRAVAIL

D'autres facteurs contribuent peut-être pour beaucoup à expliquer les grandes disparités dans la durée du travail et son évolution d'un pays à l'autre : ce sont les préférences des salariés, les objectifs des syndicats et l'état des systèmes de négociation collective. Nous examinerons d'abord dans cette rubrique l'incidence que peuvent avoir les préférences des salariés.

Les données relatives aux préférences des salariés obtenues au moyen d'enquêtes d'attitude doivent être interprétées avec prudence. Elles dépendent beaucoup du libellé exact des questions, de la situation des personnes interrogées et du climat économique [Nätti (1995)]. Cela dit, il est cependant possible de procéder à des comparaisons internationales des préférences des salariés en se fondant sur plusieurs enquêtes analogues effectuées à la demande de la Commission européenne (tableau 5.9)¹⁰. Les résultats de ces enquêtes peuvent être comparés avec les données sur la durée annuelle moyenne du travail réunies par EUROSTAT pour chaque pays selon la même méthode (voir annexe 5.A)¹¹. Une autre source de données est celle que constituent les enquêtes réalisées en 1989 sous les auspices de l'International Social Science Programme (ISSP).

Les pays où la durée annuelle moyenne du travail par salarié est déjà relativement courte sont en général ceux où la préférence des travailleurs pour une diminution du temps de travail est assez nette et où leur préférence pour une hausse de salaire est faible. En 1994, la corrélation entre le nombre moyen d'heures ouvrées et le désir de travailler moins était de -0.69 ; avec le désir de gagner davantage, la corrélation était de 0.73 . On trouve des chiffres analogues pour 1985. Les résultats (non cités ici) de l'enquête réalisée en 1989 dans le cadre de l'ISSP en Allemagne, en Autriche, aux États-Unis, en Irlande, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni corroborent cette conclusion¹². Les corrélations entre le nombre moyen d'heures de travail indiqué et la proportion de personnes ayant déclaré préférer « travailler moins et gagner moins » sont de -0.41 pour l'ensemble des travailleurs et de -0.58 pour les travailleurs à plein-temps, ce qui montre bien que dans les pays où la durée du travail est relativement brève, les travailleurs ont tendance à manifester une plus nette préférence pour une réduction du temps de travail¹³.

Les données du tableau 5.9 comme celles de l'ISSP révèlent une préférence plus marquée pour une hausse de salaire que pour une réduction de la durée du travail. Il en est de même au Canada

Tableau 5.9. **Préférences et heures de travail effectives, Union européenne, 1985 et 1994^a**

	Pourcentage des salariés préférant :						Nombre annuel moyen d'heures effectuées par salarié		
	Gagner davantage			Travailler moins			1985	1994	Rapport 1994/85
	1985	1994	Rapport 1994/85	1985	1994	Rapport 1994/85			
Belgique	58	48	0.83	36	40	1.11	1 643	1 603	0.98
Danemark	38	32	0.84	51	66	1.29	1 586	1 568	0.99
France	62	53	0.85	34	40	1.18	1 696	1 670	0.99
Allemagne	56	54	0.96	30	34	1.13	1 674	1 590	0.95
Grèce	68	84	1.24	26	14	0.54	1 803	1 803	1.00
Irlande	78	59	0.76	19	37	1.95	1 815	1 747	0.96
Italie	55	54	0.98	39	39	1.00	1 710	1 682	0.98
Pays-Bas	46	43	0.93	47	52	1.11	1 654	1 447	0.87
Portugal	82	58	0.71	11	35	3.18	1 871 ^b	1 847	0.99
Espagne	64	70	1.09	31	24	0.77	..	1 741	..
Royaume-Uni	77	62	0.81	19	32	1.68	1 684	1 683	1.00
Moyenne non pondérée	62	56	0.90	31	38	1.20	1 696	1 671	0.99

.. Données non disponibles.

a) Les chiffres ne tiennent pas compte des personnes incapables de choisir entre gagner davantage et travailler moins, ni les personnes n'ayant pas répondu à l'enquête.

b) Les données se réfèrent à 1986.

Sources : Les données relatives aux préférences émanent de la Commission européenne (1986, 1995a). Les données relatives au nombre annuel d'heures effectuées ont été calculé par EUROSTAT à l'aide d'une méthode commune pour chaque pays, puis fournies au Secrétariat.

[Drolet et Morissette (1997)]. Toutefois, les données européennes semblent généralement indiquer un changement d'attitude, la préférence allant à une réduction du temps de travail. En 1985, 62 pour cent des travailleurs des pays de l'Union européenne, en moyenne, déclaraient préférer « gagner davantage » contre 31 pour cent optant pour « une réduction de la durée du travail ». En 1994, 56 pour cent seulement déclaraient préférer gagner davantage et 38 pour cent marquaient une préférence pour une réduction de leur temps de travail. Une plus nette préférence pour une diminution du temps de travail apparaissait dans tous les pays, sauf en Espagne, en Grèce et en Italie. Il est intéressant de noter que la corrélation entre les préférences exprimées en 1985 et le changement intervenu dans la durée effective du travail entre 1985 et 1994 était relativement faible (-0.35), mais le signe dont ce rapport est affecté n'a rien d'étonnant : les pays où la préférence pour une diminution du temps de travail était la plus forte ont, en moyenne, connu les réductions les plus importantes de la durée effective du travail.

Bell et Freeman (1994) démontrent que, sur le long terme, les préférences des salariés peuvent changer radicalement. Se fondant sur les données de l'ISSP, ils constatent qu'aux États-Unis, 32.7 pour cent des travailleurs interrogés souhaitaient vivement « travailler plus et gagner plus », 5.5 pour cent seulement étant plus intéressés par « une réduction du temps de travail accompagnée d'une baisse de

salaires »¹⁴. En revanche, ce sont les travailleurs allemands qui témoignaient du plus faible désir de « travailler et de gagner davantage » (13.5 pour cent) et d'une assez forte préférence pour « une réduction de leur temps de travail avec baisse de salaire » (10.1 pour cent). Comparant ces données de l'ISSP à d'autres chiffres émanant d'enquêtes assez similaires effectuées au début des années 70, les auteurs concluent qu'au cours de la période considérée, la position des travailleurs de ces deux pays s'est inversée – auparavant, en Allemagne, les salariés travaillaient davantage qu'aux États-Unis et étaient plus intéressés par un allongement de leur temps de travail. Les causes de ces revirements restent obscures, mais l'évolution des salaires réels ainsi que la fiscalité ont vraisemblablement joué un rôle [Liebfritz *et al.* (1997)]¹⁵.

Les corrélations entre les chiffres du tableau 5.1 illustrant la baisse de la durée annuelle du travail par salarié au cours du dernier cycle et les indicateurs des systèmes de négociation collective mis au point à l'OCDE (1997b) montrent l'importance des négociations collectives. Parmi les 12 pays pour lesquels on dispose des deux séries de données, la Suède a ceci de particulier que la réduction du temps de travail n'est pas un objectif majeur des syndicats dans ce pays [Campbell (1989)]. Pour les 11 autres pays, on constate que la corrélation est négative entre, d'une part, la réduction du temps de travail, et de l'autre, le taux de syndicalisation, la

couverture conventionnelle et le degré de centralisation des négociations, les chiffres étant respectivement, de -0.43 , -0.68 et -0.65 ¹⁶.

Dans l'ensemble, ces chiffres concordent avec la thèse selon laquelle les préférences des salariés expliquent bien en partie les disparités observées d'un pays à l'autre dans la durée du travail, les systèmes de négociation collective ayant toutefois aussi leur importance. En outre, s'il y a peut-être un seuil en-deçà duquel le désir de voir diminuer la durée du travail faiblit, rien n'indique que ce seuil ait été atteint dans les pays européens.

F. POLITIQUES GOUVERNEMENTALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL : QUEL RÔLE ONT-ELLES JOUÉ ?

La présente section analyse les principales orientations des politiques gouvernementales récentes relatives au temps de travail. Elle passe en revue les initiatives qui ont été prises pour : régler le temps de travail, permettre des aménagements plus souples du temps de travail, modifier les incitations visant à encourager l'adoption de différentes modalités de travail par le biais de la fiscalité et du système de sécurité sociale, et offrir des incitations en vue d'une réduction du temps de travail accompagnée de créations d'emplois. Sur chacun de ces points, on constate des changements notables dans un certain nombre de pays¹⁷.

1. Réglementations relatives à la durée normale et maximale du travail, et à la rémunération des heures supplémentaires

Les réglementations relatives à la durée du travail sont souvent extrêmement complexes, mais elles portent généralement sur les points suivants : durée normale du travail au-delà de laquelle les heures supplémentaires doivent être rémunérées; nombre maximum d'heures supplémentaire autorisé; durée totale maximale du travail (équivalant généralement à la durée normale du travail à laquelle s'ajoute le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisé); sursalaire à verser pour les heures supplémentaires. Le tableau 5.10 montre que ces réglementations varient considérablement d'un pays à l'autre. Dans plusieurs pays, par exemple, la durée hebdomadaire maximale du travail n'est limitée par aucune législation (seules les périodes minimales de repos peuvent être soumises à des réglementations qui ne figurent pas dans ce tableau). Il est à noter que, dans de nombreux pays, la législation nationale est modifiée par des conventions collectives.

Ces dernières années, seul un petit nombre d'amendements de portée nationale ont été apportés aux législations sur le temps de travail, mais d'autres sont à prévoir. Au Japon, le Conseil des ministres a approuvé en juillet 1992 un « Plan quinquennal pour l'amélioration du niveau de vie » qui préconisait le passage rapide à la semaine de 40 heures par un amendement à la loi sur les normes de travail : la durée légale du travail a été ramenée à 40 heures entre le 1^{er} avril 1994 et le 1^{er} avril 1997, selon le secteur d'activité. Aux Pays-Bas, la loi adoptée au printemps de 1996 prévoyait de ramener la durée hebdomadaire normale du travail de 48 à 45 heures. Au Portugal, la durée normale de la semaine de travail pour les employés de bureau a été réduite de 42 à 40 heures en décembre 1996 et devait être ramenée à 40 heures pour les autres catégories de travailleurs en décembre 1997. A l'échelon international, le Conseil des ministres de l'Union européenne a adopté en novembre 1993 une directive limitant à 48 heures la durée moyenne du travail pour chaque période de 7 jours, heures supplémentaires comprises. Toutefois, seuls les changements introduits au Japon avaient pour objet de modifier profondément la durée effective du travail.

Récemment, le gouvernement français a adopté une loi visant à ramener la durée hebdomadaire normale du travail à 35 heures d'ici à l'an 2000 dans les entreprises employant au moins 20 salariés, et deux ans plus tard dans les autres, afin notamment de faire progresser l'emploi (pour plus de précisions, voir l'encadré). En octobre 1997, le gouvernement italien a annoncé son intention de ramener la durée du travail à 35 heures d'ici à 2001, là encore en réservant un traitement spécial aux petites entreprises, l'un des objectifs étant également de stimuler l'emploi. Toutefois, aucune loi n'a encore été adoptée en Italie. Les effets possibles de ce type de politique seront analysés dans la section G.

En dehors de la législation nationale, des réductions du temps de travail ont été opérées en application de conventions collectives négociées au niveau de la branche ou de l'entreprise. Ces conventions ont généralement été assorties de dispositions visant à accroître la flexibilité du temps de travail. Un exemple particulièrement significatif est celui de la métallurgie dans la partie occidentale de l'Allemagne qui applique la semaine de 35 heures depuis octobre 1995. Depuis 1984, les séries de négociations consécutives menées dans cette branche ont abouti à des réductions du temps de travail associées à une plus grande flexibilité, notamment à l'annualisation du temps de travail. Des accords en vue de parvenir à la semaine de 35 heures à l'horizon 1995 ont également été conclus dans plusieurs autres branches, notamment la sidérurgie et

Tableau 5.10. **Limitations de la durée hebdomadaire normale du travail et des heures supplémentaires**

	Maximum légal			Prime des heures supplémentaires	Heures hebdomadaires normales dans les conventions collectives
	Heures hebdomadaires normales	Heures hebdomadaires supplémentaires	Maximum heures hebdomadaires		
Australie	38-40	néant	néant	50 % les premières 4 heures, puis 100 %	35-40
Autriche	40	5	50	50 %	36-40
Belgique	40	(10 pendant 12 semaines par an) 10	(60 parfois) 50	50 % pour les heures travaillées pendant la semaine 100 % pour les heures travaillées pendant le week-end généralement 50 %	38
Canada	40-48	néant	néant		35-40
République tchèque	40.5	8	51	25 %	
Danemark	37	néant	48	50 % pour 1 heure allant jusqu'à 100 %	37
Finlande	40	5	45	50 % pour 2 heures, puis 100 %	37.5-40
France	39	9	48	25 % pour les 8 premières heures, puis 50 %	39
Allemagne	48	12	60	25 %	35-39
Grèce	40	8	48	25 % pour les 60 premières heures par an 50 % pour les 60 heures suivantes par an	40
Hongrie	40	12 (typiquement 8 heures)	52	50 %	
Irlande	48	12	60	25 %	38-40
Italie	48	12	60	10 % plus 15 % pour les fonds de chômage	36-40
Japon	40	néant	néant	25 %	40-44
Corée	44	12	56	50 %	
Luxembourg	40	8	48	25 % pour les manuels, 50 % pour les cadres	40
Mexique	48	9	57	100 %	
Pays-Bas	45	15	60	pas de législation sur la prime	36-40
			(moyenne maximum établie sur 13 semaines est 48)		
Nouvelle-Zélande	40	néant	néant	pas de législation sur la prime	40
Norvège	40	10	50	40 %	37.5
Portugal	40	12	54	50 % pour la première heure, puis 75 %	35-44
Espagne	40	2 (moyenne 80 heures par an)	47		38-40
Suède	40	12 (maximum 200 heures par an)	48 ou 52	pas de législation sur la prime	40
Suisse	45 ou 50	16	61 ou 66	25 %	40-42
Turquie	45	3 heures par jour, 90 jours par an (i.e. 270 heures par an)		50 %	
Royaume-Uni	néant	néant	néant	négocié collectivement	34-40
États-Unis	40	néant	néant	50 %	35-40

Australie : En principe, le temps de travail est réglementé par des sentences d'arbitrage. La durée maximale des heures peut être fixer aussi par des lois émanant de l'État (qui estime généralement que les heures normales de travail ne doivent pas excéder une moyenne de 40 heures par semaine).

Autriche : Les conventions collectives peuvent permettre un dépassement des 10 heures supplémentaires réglementaires (hôtellerie, restauration, services publics). Les conventions de travail permettent les heures supplémentaires pendant 12 semaines jusqu'à une durée hebdomadaire de travail de 60 heures pour empêcher de graves préjudices économiques, si d'autres mesures semblent irréalistes. L'inspection du Travail peut permettre un plus grand nombre d'heures supplémentaires. Il existe de nombreuses exceptions à la réglementation du maximum d'heures hebdomadaires, qui autorisent à effectuer 60 heures et plus. La moyenne maximale d'heures de travail hebdomadaires ne doit pas excéder 48 heures au-delà d'une période de référence de 4 mois, qui peut être étendue à 1 an par convention collective.

Belgique : Les heures hebdomadaires normales (ou moins si accords collectifs) doivent être maintenues, en moyenne, pendant la période de référence. La période de référence est légalement un trimestre mais elle peut aller jusqu'à un an, selon la convention collective. Le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisés est de 65 pour un trimestre.

Canada : Les heures hebdomadaires normales varient de 40 heures dans certaines provinces à 48 dans d'autres.

Danemark : Les heures hebdomadaires normales de 37 heures et les primes des heures supplémentaires ont été établies par les conventions collectives.

Finlande : Le maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires est basé sur une moyenne d'un maximum de 250 heures par an.

Allemagne : Le maximum d'heures hebdomadaires normales est basée sur la semaine de 6 jours. Les heures supplémentaires sont limitées à deux par jour.

Hongrie : La législation spécifique que 8 heures par jour doivent être travaillées avant que ne s'appliquent les heures supplémentaires. La semaine de travail dure cinq jours. Le maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires est de 8 pour 4 jours travaillés ; 144 heures par an s'il n'y a pas de convention collective ; 200 heures par an en cas de convention collective ; et 300 heures par an en cas de convention collective par branche.

Italie : Le maximum d'heures hebdomadaires est basé sur la semaine de 6 jours. Les heures supplémentaires sont limitées à 2 par jour.

Luxembourg : Le maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires est de 2 heures par jour applicable sur une semaine de 5 jours.

Mexique : Au-delà de 9 heures, le prime des heures supplémentaires passe du double au triple et l'employeur peut être sanctionné.

Portugal : Le maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires est limité à 2 heures par jour pour une semaine de 6 jours. Le maximum d'heures supplémentaires annuel est de 200.

Suède : La limite des heures supplémentaires hebdomadaires est une moyenne hebdomadaire de la limite de 48 heures supplémentaires en 4 semaines. La limite maximale de 48 heures par semaine est négociée par les conventions collectives.

Suisse : Les heures hebdomadaires normales sont de 45 heures pour les employés du secteur industriel et les cadres et de 50 heures pour les employés manuels et les ouvriers du bâtiment. La limite d'heures supplémentaires est basé sur un maximum de 61 ou 66 heures par semaine.

Turquie : Le travail supplémentaire est limité à 3 heures par jour sur un maximum de 90 jours. Les heures hebdomadaires normales peuvent être établies sous moins de 6 jours de sorte que les heures supplémentaires peuvent être effectivement limitées à 15 heures par semaine.

États-Unis : Les chiffres ne prennent en compte que les employés payés à l'heure.

Sources : Données fournies par les autorités nationales sur la base du questionnaire envoyé par l'OCDE aux pays Membres, et proviennent de la Commission européenne (1996) et de Blanpain (1990).

Loi en faveur d'une réduction du temps de travail en France

La Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail de mai 1998 renferme les dispositions suivantes:

- la durée légale du travail passe de 39 à 35 heures le 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 dans les autres;
- toute répercussion sur les salaires fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux (des dispositions spéciales peuvent être prises pour les entreprises sans représentation syndicale);
- une incitation financière est offerte aux entreprises qui réduisent avant le 1^{er} janvier 2000 (avant le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) la durée du travail à 35 heures ou moins pour l'ensemble ou une partie de leurs effectifs, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette incitation est assortie de plusieurs conditions. Les entreprises doivent réduire la durée du travail d'au moins 10 pour cent et créer un nombre net d'emplois correspondant à 6 pour cent des effectifs dont le temps de travail aura été diminué, sinon, préserver les emplois destinés à être supprimés dans le cadre d'un plan de compression d'effectifs. Le nombre total d'emplois doit être maintenu pendant au moins deux ans. L'accord doit fixer l'ampleur et le calendrier de la réduction du temps de travail et des créations ou maintiens d'emplois, ainsi que de toute modification des conditions de travail. Il peut prévoir des conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux travailleurs à temps partiel, aux travailleurs postés et au personnel d'encadrement. L'incitation financière envisagée correspond à un allègement forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale représentant entre 5 000 FF et 9 000 FF par an et par salarié dont la durée du travail aura été réduite, allègement qui est accordé pour cinq ans selon un barème dégressif. Un dispositif incitatif plus généreux est mis en place pour les entreprises qui procéderont à des réductions supplémentaires du temps de travail (au moins 15 pour cent au total) tout en créant un plus grand nombre d'emplois (au moins 9 pour cent au total), avant le 1^{er} janvier 2003. Le montant de l'aide peut être majoré si l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi supérieurs au minimum obligatoire, en particulier s'il s'agit d'une petite entreprise, ou si la totalité des embauches se fait dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, ou s'il s'agit d'une entreprise dont l'effectif est constitué d'une proportion importante d'ouvriers et de salariés dont les rémunérations sont proches du salaire minimum, ou si l'entreprise prend des engagements spécifiques en faveur de l'emploi de jeunes, de personnes reconnues handicapées, ou des chômeurs de longue durée. Les incitations prévues ne s'appliquent pas au secteur public ni à certains organismes publics proches de l'État;
- en septembre 1999, au plus tard, le gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant le bilan de l'application de la loi. Le rapport fournira des enseignements et orientations à tirer de ce bilan pour la mise en œuvre ultérieure de la loi, en ce qui concerne notamment le régime des heures supplémentaires entre 35 et 39 heures, les règles relatives à l'organisation et à la modulation du temps de travail, les moyens de favoriser le temps partiel choisi, la place prise par la formation professionnelle dans les négociations et les modalités particulières applicables au personnel d'encadrement.

l'imprimerie. L'industrie du papier pratique la semaine de 35 heures depuis 1997 et plusieurs autres branches, notamment l'industrie du bois et la presse, devraient suivre cet exemple en 1998. Au moins un quart des salariés en Allemagne occidentale jouissent maintenant d'une semaine normale de 35 heures [EIRR (1995)].

De nombreux accords de branche ou d'entreprise conclus récemment en vue d'une réduction de la durée normale du travail ont été associés à une diminution ou à une modération des salaires et à un accroissement de la flexibilité des horaires de travail, l'objectif étant d'éviter des licenciements. On

citera notamment l'accord conclu dans la métallurgie allemande en 1994, autorisant salariés et employeurs à ramener le temps de travail à un minimum de 30 heures par semaine.

2. Réglementations régissant la flexibilité du temps de travail

Ces dernières années, le principal souci des pouvoirs publics a été de faciliter des aménagements plus souples du temps de travail. L'un des buts visés était de permettre aux entreprises d'établir une meilleure adéquation entre l'offre de travail

et leurs besoins, et d'allonger le temps d'utilisation des équipements et les heures d'ouverture. Dans un certain nombre de pays, le travail de fin de semaine, du soir, de nuit et en heures supplémentaires a fait l'objet d'une législation et/ou de négociations collectives de branche. En Italie, par exemple, plusieurs accords sectoriels conclus en 1994 autorisaient le recours plus fréquent au travail du samedi et du dimanche. En Allemagne, la loi de 1994 sur le temps de travail a assoupli certaines des dispositions limitant le travail du dimanche et, suivant l'exemple d'une législation adoptée dans d'autres pays depuis le milieu des années 80, a levé l'interdiction du travail de nuit pour les femmes.

Un autre aspect des politiques gouvernementales menées récemment a consisté à faciliter la réduction des coûts de main-d'œuvre par l'établissement d'une moyenne et l'annualisation du temps de travail. Cette formule permet en effet aux employeurs de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur l'ensemble de l'année, la durée annuelle totale du travail étant fixe. Seules les heures supplémentaires dépassant ce seuil ouvrent droit à rémunération. La « modulation » du temps de travail au cours de l'année peut prendre diverses formes. Les horaires peuvent être intégralement fixés d'avance ou bien une « fourchette » établit un minimum et un maximum d'heures de travail, un sursalaire étant versé lorsque le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires ou journalières, calculé sur l'ensemble de l'année, excède un seuil convenu. On peut aussi envisager l'annualisation du temps de travail comme l'établissement d'une « moyenne », la période de référence étant l'année. D'une manière générale, trois éléments essentiels à prendre en compte pour le calcul d'une durée moyenne de temps de travail sont « l'unité » de temps de travail prise comme base, la « période de référence » et les « restrictions » appliquées.

Le tableau 5.11 indique les conditions dans lesquelles une durée moyenne du travail peut être appliquée. Dans la plupart des cas, cette formule a été rendue possible par des amendements à la législation, dans d'autres par des conventions collectives nationales (Danemark) ou de branche (Allemagne et l'Italie). L'unité de temps de travail est généralement une semaine normale, mais parfois une journée. Dans certains pays (Allemagne, Italie et Royaume-Uni), aucune unité de temps de travail n'est prescrite à l'échelon national et les diverses branches d'activité ont toute latitude pour la déterminer. En Belgique, en Espagne, en France, en Italie, au Japon, en Norvège et en Suisse, la période de référence est l'année. Dans d'autres pays, elle est généralement, mais pas toujours, inférieure à un an, variant entre 2 à 3 semaines en

Finlande et au Luxembourg à 6 mois en Allemagne et au Danemark.

Les données dont on dispose sur la fréquence de l'annualisation émanent de la Cranfield School of Management (1996). Répondant à une enquête menée en 1995 auprès d'un certain nombre de grandes entreprises de 15 pays d'Europe, 10 pour cent d'entre elles ont déclaré avoir eu plus fréquemment recours à l'annualisation au cours des trois années précédentes, contre 3 pour cent qui ont indiqué pratiquer moins souvent cette formule. Environ 60 pour cent des entreprises ont déclaré ne pas l'utiliser. On a constaté que le nombre d'entreprises déclarant recourir à l'annualisation du temps de travail avait assez fortement augmenté en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

3. Seuils d'ouverture des droits à prestations

La répartition des heures de travail peut être influencée par les seuils de salaire ou d'horaire qui sont pris en compte pour le versement des cotisations de sécurité sociale et l'ouverture de droits à prestations. Lorsque ces seuils s'appliquent au temps de travail le plus faible, ils peuvent influencer sur la proportion de travailleurs à temps partiel. Toutes choses étant égales par ailleurs, l'existence d'un seuil pour les cotisations patronales de sécurité sociale incitera vraisemblablement à créer un nombre disproportionné d'emplois correspondant à un temps de travail (ou à un niveau de salaire) légèrement inférieur à ce seuil. Par ailleurs, l'existence d'un seuil pour l'ouverture de droits à prestations incitera peut-être les salariés à travailler un plus grand nombre d'heures qu'ils ne le souhaiteraient normalement. Ce seuil pourra aussi conduire à s'opposer à une réduction du temps de travail qui abaisserait le nombre d'heures au-dessous de ce niveau (mais tout dépendra également de la question de savoir si cette réduction supprimerait l'obligation de payer des cotisations de sécurité sociale).

Actuellement, seul un petit nombre de pays fixent un seuil pour le paiement des cotisations patronales de sécurité sociale. En Allemagne, les employeurs ne paient aucune cotisation pour les salariés qui travaillent moins de 15 heures par semaine ou qui gagnent moins de 620 DM par mois. Au Royaume-Uni, les entreprises ne versent pas de cotisations pour les salariés qui gagnent moins de 64 livres par semaine. En France, dans le cadre du dispositif d'aide en faveur de l'emploi à bas salaire, les entreprises sont exonérées de cotisations au titre des allocations familiales pour les salariés qui gagnent moins de 110 pour cent du salaire minimum. En Irlande, pour les mêmes raisons, les cotisations patronales ont été réduites pour les salariés

Tableau 5.11. **Dispositions relatives à la moyenne/à l'annualisation du temps de travail^a**

	Date de la législation	Unité de temps de travail pour le calcul de la moyenne	Période de référence ^b	Restrictions
Autriche	1997	Semaine légale (40 heures) ou toute durée hebdomadaire plus courte selon les conventions collectives	Pas de limite ; les moyennes sont négociées selon les conventions collectives ; si la période de référence est supérieure à un an, le temps de récupération doit être pris en groupes de semaines consécutives	9 heures par jour ; 10 heures si le temps de récupération peut être pris en groupes de jours consécutifs ou, en cas de périodes de référence supérieures à un an, en groupes de semaines consécutives ; 48 ou 50 heures par semaine 50 heures par semaine si la période de référence n'excède pas 8 semaines
Belgique	1985	Semaine légale (40 heures) ou moins selon la convention collective	1 trimestre ^c	11 heures par jour, 50 heures par semaine, maximum de 65 heures de travail supplémentaire à n'importe quel moment
République tchèque	1962	Semaine légale (42.5 heures)	4 semaines ^d	9.5-12 heures par jour, maximum de 120 heures supplémentaires par an
Danemark	1990	Convention collective semaine légale de 37 heures	6 mois	Doit toujours être accepté par les salariés
Finlande	1965 et 1966	Semaine légale (40 heures)	4 semaines	9 heures par jour
France	1982, 1993	Semaine légale (39 heures) ^e	1 an au moins	44 heures par semaine ou 464 heures sur 12 semaines consécutives ou 10 heures par jour et 48 heures par semaine
Allemagne	1994	Journée légale (8 heures) Semaine de travail convenue par branche	6 mois Pas de limite ^f	10 heures par jour, 60 heures par semaine
Hongrie	1995	Journée légale (8 heures)	2 mois	12 heures par jour
Irlande	1997	Semaine légale (48 heures)	3 semaines ^f	56 heures par semaine
Italie	1923	Semaine de travail convenue par branche	1 an	48 heures par semaine, 96 heures supplémentaires par an
Corée	1997	Semaine légale (44 heures)	1 mois	12 heures par jour, 56 heures par semaine
Luxembourg		Semaine légale (40 heures)	4 semaines pour les cadres ^g variable pour les ouvriers	10 heures par jour
Pays-Bas	1996	Semaine de 40 heures	13 semaines ou 4 semaines	10 heures par jour, 50 heures par semaine sur 4 semaines, 45 heures par semaine sur 13 semaines ^h
Norvège	1977	Semaine légale (40 heures)	1 an	9 heures par jour et 48 heures par semaine ⁱ
Portugal	1997	Semaine légale (40 heures)	4 mois	Maximum 2 heures supplémentaires par jour, 50 heures par semaine
Espagne	1994	Semaine légale (40 heures)	1 an	9 heures par jour, 45 heures par semaine, restrictions concernant les périodes de repos
Suède	1983	Semaine légale (40 heures)	4 semaines	Aucun maximum spécifié
Suisse	1966	Semaine de travail convenue par branche (45 ou 50 heures)	1 an ^j	61 ou 66 heures par semaine selon la branche d'activité
Turquie	1971, 1983	Semaine légale (45 heures)	1 semaine	Semaine de 5 jours : 9 heures par jour ou 45 heures par semaine
Royaume-Uni	Pas de législation spécifique	Semaine convenue	Pas de limite ^k	Semaine de 6 jours : 7.5 heures par jour ou 45 heures par semaine Néant

a) Les maxima sont fixés par la législation du travail et par convention collective au niveau national.

b) La période de référence maximale peut être inférieure dans certaines branches.

c) La moyenne est généralement calculée par trimestre mais elle peut être calculée sur un an par *Arrêt royal* (AR) ou par *Convention collective de travail* (CCT).

d) Pour certains emplois à « intensité de travail variable », l'annualisation peut se faire sur un an.

e) Le travail à temps partiel peut aussi être annualisé.

f) La flexibilité n'est possible que s'il s'agit d'un travail posté.

g) Le ministre du Travail peut fixer la période sur laquelle est établie la moyenne et qui peut être étendue à un an dans certaines branches.

h) Selon la législation, le maximum autorisé est de 520 heures sur 13 semaines. Dans certaines conditions qui doivent faire l'objet d'un accord entre les parties, un maximum de 200 heures peut être autorisé par période de 4 semaines et de 585 heures par période de 13 semaines.

i) Dans certains cas, le nombre maximum d'heures de travail peut être porté à 10 par jour et 54 par semaine.

j) Un maximum de 40 heures peut être reporté d'une année sur l'autre.

k) Souvent 1 an.

Sources : Les données ont été fournies par les autorités nationales sur la base d'un questionnaire envoyé aux pays Membres. Données provenant également de la Commission européenne (1996) ; *European Industrial Relations Review*, plusieurs numéros, 1994 et 1995 ; et autres sources d'informations sur les conventions collectives.

qui gagnent moins de 173 livres irlandaises par semaine.

Dans bien des cas, des seuils ont été également fixés pour l'ouverture des droits à trois types de prestations : prestations maladie, pensions de vieillesse et allocations de chômage (tableau 5.12)¹⁸. Ce tableau révèle de grandes disparités d'un pays à l'autre. Dans l'ensemble, l'Allemagne et le Japon sont les pays où les seuils sont les plus élevés. En revanche, en Espagne, en Grèce, en Hongrie, en Norvège, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, les seuils sont inexistantes ou très bas.

La tendance semble être à une modification des seuils pour en diminuer l'influence sur le nombre d'heures de travail. Le Canada et la Finlande ont ainsi modifié leur système de cotisations patronales de sécurité sociale de telle sorte qu'aujourd'hui les cotisations sont proportionnelles au nombre d'heures effectuées par les salariés. Le Royaume-Uni a pris des mesures pour atténuer l'effet potentiel des cotisations patronales de sécurité sociale sur le nombre d'heures travaillées en adoptant un barème progressif de cotisations pour les salariés qui gagnent plus de 64 livres par semaine, le taux étant de 2 pour cent de ce salaire

Tableau 5.12. **Seuils d'ouverture des droits à prestations**

	Santé	Retraite	Chômage
Autriche	3 830 shillings par mois	3 830 shillings par mois	3 830 shillings par mois (revenus au-dessus de ce niveau pendant au moins 52 semaines durant les 2 années précédentes)
Belgique	400 heures de travail au cours des 6 mois précédents ou 3 heures par jour	4 heures/jour	-
Canada	-	67 \$Can par semaine ou 3 500 \$Can par an	Suppression du minimum hebdomadaire depuis le 1 ^{er} janvier 1997 22 heures par semaine
République tchèque	-	-	-
Danemark	-	9 heures par semaine pour la retraite complémentaire ; 15 heures par semaine selon les régimes professionnels de retraite de certains secteurs	37 heures de travail par semaine pendant au moins 52 semaines durant les 3 années précédentes
Finlande	-	-	18 heures par semaine
France	200 heures de travail au cours des 3 derniers mois	-	4 mois de cotisation durant les 8 derniers mois
Allemagne	15 heures par semaine (45 heures par mois pour les ouvriers)	15 heures par semaine	18 heures par semaine
Grèce	-	-	-
Hongrie	-	-	-
Irlande	Salaire supérieur à 9 256 £Ir	Salaire supérieur à 2 600 £Ir	Salaire supérieur à 2 600 £Ir
Italie	24 heures par semaine	-	-
Japon	20 heures par semaine	20 heures par semaine	20 heures par semaine
Pays-Bas	-	-	26 semaines de travail durant les 39 semaines précédentes pour l'indemnisation de base (52 jours par an dans le 4 ou 5 années précédentes pour les bénéficiaires salariaux).
Nouvelle-Zélande	-	-	-
Norvège	-	-	-
Portugal	12 jours de travail durant les 4 derniers mois	-	-
Espagne	-	-	-
Suède	6 000 KrS par an	6 000 KrS par an	17 heures par semaine
Royaume-Uni	-	61 £ par semaine	61 £ par semaine
États-Unis	-	-	Variable selon les États

Note : « - » signifie qu'il n'existe pas de seuil.

Sources : Les données ont été fournies par les autorités nationales sur la base d'un questionnaire envoyé aux pays Membres et provenant de la base de données de l'OCDE sur les impôts et les prestations.

plancher auquel s'ajoutent 10 pour cent des gains supplémentaires compris entre 64 et 440 livres¹⁹. En 1994, le Japon a ramené de 30 à 20 heures par semaine le nombre minimum d'heures de travail à effectuer pour avoir droit aux prestations sociales. Au Canada, le seuil minimum pour pouvoir prétendre à des allocations de chômage a été supprimé en 1997 (auparavant, il était de 150 dollars Canadiens par semaine ou de 15 heures de travail hebdomadaire).

4. Subventions et réductions des cotisations de sécurité sociale visant à une diminution du temps de travail

Dans plusieurs pays se dessine une nouvelle orientation de la politique gouvernementale qui consiste à offrir des incitations aux salariés ou aux employeurs, parfois aux uns et aux autres, pour les encourager à diminuer le temps de travail, l'objectif premier étant d'accroître l'emploi et de faire reculer le chômage. Ces innovations sont notamment les suivantes : subventions aux entreprises pour les encourager à réduire le temps de travail ; réductions volontaires du temps de travail individuel et congé de longue durée avec rotation de personnel (tableau 5.13).

Les aides destinées à encourager les entreprises à réduire la durée du travail pour faire progresser l'emploi prennent généralement la forme d'un allègement des prélèvements fondés sur les salaires tels que les cotisations patronales de sécurité sociale. S'il s'agit d'une somme forfaitaire (et non pas d'une proportion des gains), comme c'est le cas des aides annoncées récemment par le gouvernement français pour ramener la durée normale du travail de 39 à 35 heures, ce type d'aide a aussi pour effet de subventionner l'emploi de travailleurs à bas salaire. Comme les subventions à la création d'emplois d'une manière générale, ces aides risquent d'entraîner des effets d'aubaine et de déplacement [OCDE (1996b)]. Il y a effet d'aubaine lorsque les entreprises bénéficiant de la subvention avaient l'intention de toute façon de réduire le temps de travail et de créer des emplois. Il y a effet de déplacement si les mêmes entreprises peuvent mettre à profit la subvention pour abaisser leurs prix et prendre des parts de marché à leurs concurrents. En outre, les entreprises risquent de ne conserver les emplois nouveaux que si elles continuent de percevoir des subventions. En raison de ces effets potentiels, les gains nets d'emplois risquent d'être globalement bien plus faibles que l'accroissement brut du niveau d'emploi dans les entreprises bénéficiaires. Les coûts budgétaires nets en seraient d'autant plus élevés [Cette et Taddéi (1997)].

Les données empiriques sur les résultats concrets de ces dispositifs ne sont pas très nombreuses. En particulier, on ne dispose pas encore d'estimations de leurs effets d'aubaine et de déplacement. Les taux d'utilisation des dispositifs mis en place en Belgique et en France ont généralement été faibles, mais un assez grand nombre de personnes (2 pour cent des salariés pouvant y prétendre) ont bénéficié des mécanismes mis en place en France dans le cadre de la Loi de Robien de 1996 [tableau 5.13; Freyssinet (1997); DARES (1998a)] et on constate que le taux d'utilisation de certains programmes belges s'est récemment accéléré. La Commission des finances de l'Assemblée nationale a procédé en 1997 à une première évaluation du dispositif de Robien en se fondant sur des études détaillées consacrées à six grandes entreprises et sur une série de simulations macro-économiques. Il ressort de ces études de cas que les incitations financières avaient, dans plusieurs cas, facilité l'adoption ou l'extension de changements utiles dans les pratiques de travail ou l'investissement dans le capital humain. Il faudrait cependant réaliser une enquête beaucoup plus large auprès d'entreprises, participantes ou non, pour déterminer l'ampleur des effets d'aubaine et de déplacement. Il y a aussi la question de la longévité des emplois créés ou préservés : la subvention est versée pendant sept ans, mais les emplois ne doivent durer que deux ans. Les simulations macro-économiques évoquées plus haut laissent à penser que la majorité de ces emplois seraient stables, mais les résultats de ces simulations doivent être considérés comme notablement peu fiables. Il faudra donc évaluer la situation réelle par des études de suivi²⁰.

Au moins l'un des dispositifs visant à encourager le travail à temps partiel par des subventions aux entreprises mis en place en France en 1992 a rencontré un fort taux de participation (voir tableau 5.13) : on dénombre un peu plus de 200 000 contrats par an (et 400 000 bénéficiaires). Ce programme concerne essentiellement les travailleurs à bas salaire du secteur des services pour lesquels les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction de leurs coûts de main-d'œuvre pouvant atteindre 16 pour cent²¹. Le taux d'utilisation substantiel montre de toute évidence le potentiel d'expansion de ce type d'emploi. La proportion de travailleurs subventionnés qui sont directement issus des rangs des chômeurs représente actuellement environ le quart de l'ensemble des bénéficiaires, tandis qu'un peu moins d'un quart étaient auparavant inactifs [DARES (1997)]. Comme nous l'avons déjà signalé, les dispositifs de ce type s'accompagnent généralement d'effets d'aubaine et de déplacement non négligeables. Toutefois, on ne

Tableau 5.13. **Mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser la redistribution du temps de travail**

		Incitations offertes		Résultats
		aux salariés	aux employeurs	
A. Réductions collectives du temps de travail				
Belgique	<i>Plans d'entreprises de redistribution du travail</i> (depuis 1994).			
	Les entreprises créent de nouveaux emplois pour compenser les réductions individuelles du temps de travail. <i>Accords pour l'emploi.</i>	Néant.	Réduction des charges sociales d'un maximum de 37 500 FB par salarié supplémentaire durant 13 trimestres.	637 plans d'entreprises approuvés depuis le 30 avril 1997 dans lesquels 5 654 personnes embauchées.
	Les réductions du temps de travail doivent aller de pair avec au moins une autre mesure destinée à l'embauche d'autres salariés sans réduire la charge de travail.	Néant.	Réduction des charges sociales d'un maximum de 37 500 FB par trimestre par salarié supplémentaire et pendant la durée de l'accord.	100 accords passés dans le secteur privé, négociés par secteur, 220 au total.
Canada	Au Québec, la durée légale de travail par semaine a été progressivement réduite de 44 à 40 heures à un taux d'une heure par an depuis le 1 ^{er} octobre 1997 jusqu'en l'an 2000.	Néant.	Néant.	Pas encore mesurables.
France	<i>Aménagement et réduction du temps de travail : Loi Robien</i> (depuis 1996).			
	Les entreprises réduisent la durée hebdomadaire du travail d'au moins 10 ou 15 pour cent et augmentent leurs effectifs dans une proportion correspondante pour au moins 2 ans ou évitent des licenciements (dans les mêmes proportions) dans le cadre d'une procédure de licenciement économique. Les entreprises réduisent le temps de travail d'une partie ou de la totalité de leur personnel d'au moins 10 % et créent des emplois dans les mêmes proportions depuis au moins deux ans, ou évitent les suppressions de postes (dans certaines proportions) déjà prévues pour raison économique.	Néant.	Pour une réduction de 10-15 % du nombre d'heures, une réduction correspondante des charges sociales de 40-50 % la première année et de 30-40 % les six années suivantes.	Le 30 sept. 1997, 1 144 conventions (795 « offensives » portant sur la création d'emplois, et 349 « défensives » portant sur la sauvegarde d'emplois) ont permis de réduire le temps de travail de 121 137 employés et de créer ou sauver environ 12 000 emplois (net des pertes sèches et des effets de déplacement).
B. Réductions volontaires du temps de travail individuel				
Autriche	<i>Solidaritätsprämienmodell.</i> Depuis 1998, les accords pour l'emploi et les conventions collectives permettent la réduction du temps de travail normal afin de favoriser l'embauche des chômeurs. L'employeur et chaque employé doivent être d'accord sur la réduction du temps de travail.	Les employés travaillant moins que les heures normales perçoivent une allocation chômage proportionnelle. Les droits du travail sont maintenus.	Néant.	Pas encore mesurables.

Tableau 5.13. **Mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser la redistribution du temps de travail** (suite)

		Incitations offertes		Résultats
		aux salariés	aux employeurs	
Belgique	<i>Interruption de carrière à temps partiel.</i> Un travailleur à temps plein peut réduire son temps de travail de 50 à 80 % s'il est remplacé par une personne préalablement au chômage.	Mensuellement, octroi des allocations de logement variant de 2 413 à 6 033 FB selon la réduction du temps de travail.	Temporairement, baisse des charges sociales pour l'embauche d'un chômeur.	En décembre 1996, 32 470 employés ont réduit leur temps de travail par le biais de cette mesure.
	<i>Prépension à mi-temps.</i> Les salariés âgés de 55 ans et plus peuvent réduire leur temps de travail à mi-temps, l'autre moitié étant occupée par une personne préalablement au chômage.	Droit aux allocations de chômage et paiement complémentaire de la part de l'employeur.	Baisse des charges sociales pour l'embauche d'un chômeur.	En 1996, environ 190 personnes ont bénéficié de cette mesure.
	<i>Redistribution du travail dans le secteur public</i> (depuis 1995).		Non disponible.	7 000 salariés environ (environ 8 pour cent des salariés du secteur public fédéral) participaient à ce système à la fin de 1995.
	Les salariés du secteur public sont autorisés à travailler 4 jours par semaine à 80 pour cent de leur salaire antérieur s'ils sont remplacés le reste du temps par un chômeur.	Allocation mensuelle de 3 250 FB en plus de la rémunération des heures travaillées.		
	Ceux qui ont un contrat permanent peuvent travailler à mi-temps jusqu'à 5 ans avant la date normale de départ en retraite, s'ils sont remplacés le reste du temps par un salarié supplémentaire ayant un statut similaire.	Allocation mensuelle de 11 940 FB en plus de la rémunération des heures travaillées.		
C. Temps partiel				
Autriche	Depuis 1988, les travailleurs âgés de 50 ans avec famille à charge peuvent réduire leur temps de travail tout en gardant leurs droits si l'employeur est d'accord. Ceci est possible dans les entreprises de plus de 10 salariés et si l'employé a le droit à la retraite à mi-temps (<i>Gleitpension</i>).	Les droits sont conservés.	Néant.	Non disponible.
Belgique	<i>Plans d'entreprises de redistribution du travail</i> (depuis 1994).	Voir a) ci-dessus.	Voir a) ci-dessus.	Voir a) ci-dessus.
	Les entreprises créent de nouveaux emplois pour compenser la réduction du nombre d'heures (voir a) ci-dessus).			
	<i>Accords pour l'emploi</i>	Voir a) ci-dessus.	Voir a) ci-dessus.	Voir a) ci-dessus.
	Les entreprises introduisent le travail à temps partiel sur la base du volontariat avec une autre mesure destinée à encourager l'embauche (voir a) ci-dessus).			

Tableau 5.13. **Mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser la redistribution du temps de travail** (suite)

	Incitations offertes		Résultats	
	aux salariés	aux employeurs		
	<i>Promotion de la remise au travail de chômeurs à l'aide de la redistribution du travail</i> Les travailleurs qui optent pour le temps partiel bénéficient d'une incitation (région flammande seulement, jusqu'au 31.12.1995).	3 000 à 5 000 FB par mois pour 2 ans maximum selon l'ampleur de la réduction de temps de travail.	Des chômeurs indemnisés peuvent être embauchés pour compenser la réduction du temps de travail.	6 048 personnes concernées pendant le premier trimestre 1997 (dont les bénéficiaires du plan d'interruption de carrière).
Finlande	<i>Supplément à temps partiel</i> (depuis 1994). Les salariés réduisent leur temps de travail de 40 à 60 pour cent pendant un an avec l'accord de l'employeur. Celui-ci doit recruter un chômeur sur le même poste.	L'État paie la moitié de la perte de salaire, à concurrence de 1.7 fois l'allocation de chômage.	Néant.	3 500 chômeurs ont été recrutés en 1995, principalement dans le secteur public.
France	<i>Abattement de cotisations sociales patronales pour les emplois à temps partiel</i> (depuis 1992). Les employeurs embauchent des salariés à temps partiel ou transforment des postes à plein-temps en postes à temps partiel (d'une durée comprise entre 16 et 32 heures). Le volume d'emploi en heures doit être maintenu.	Néant.	La réduction des cotisations de sécurité sociale était de 30 pour cent en avril 1994, pour les emplois d'une durée comprise entre 16 et 32 heures. Depuis septembre 1995, elle peut être combinée avec l'abattement pour les travailleurs à bas salaires.	Plus de 200 000 contrats ont été signés chaque année.
Pays-Bas	Le principe général des traitements égaux en ce qui concerne le temps de travail, a été introduit dans le droit du travail en novembre 1996.	Néant.	Néant.	Non disponible.
D. Congés de longue durée avec rotation du personnel				
Autriche	<i>Bildungskarenz</i> (congé de formation) et <i>Freistellung gegen Entfall des Arbeitsengels</i> (interruption de carrière) depuis 1998. Les employés peuvent bénéficier de congés pour une période de 6 mois à un an soumis à l'accord de l'employeur.	Allocations de chômage. Les droits sont conservés.	Néant.	Non disponible.
Belgique	<i>Interruption complète de carrière</i> d'une durée de 3 mois à 1 an avec remplacement par un chômeur. Un plan particulier s'applique à la Flandre. <i>Plans d'entreprises</i> (depuis 1994). Les entreprises créent de nouveaux emplois en favorisant l'interruption de carrière.	12 066 FB par mois. Voir a) ci-dessus.	Exonération partielle de la cotisation chômage selon le nombre de chômeurs embauchés. Voir a) ci-dessus.	En décembre 1996, 19 973 employés. Voir a) ci-dessus.

Tableau 5.13. **Mesures prises par les pouvoirs publics pour favoriser la redistribution du temps de travail** (suite)

		Incitations offertes		Résultats
		aux salariés	aux employeurs	
Danemark	<i>Orlov til uddannelse</i> (Congé formation) ; <i>Sabbatorlov</i> (Congé sabbatique) ; <i>Orlov til bornepasning</i> (Congé parental) (depuis 1994). Les salariés peuvent prendre un congé d'un an au maximum sous réserve de l'accord de l'employeur. En cas de congé sabbatique, des travailleurs au chômage depuis un an au moins doivent être recrutés.	Allocation de 100 pour cent (congé formation) ou 60 pour cent (congé sabbatique et parental) de l'allocation maximale de chômage qui est de 2 625 KrD par semaine.	Néant.	En 1996 : 121 000 personnes (47 000 congés parentaux ; 72 500 formation ; 1 500 congés sabbatiques). En 1997 (jan.-oct.) : 99 000 (31 000 congés parentaux ; 67 100 congés formation ; 900 congés sabbatiques).
Finlande	<i>Laki vuorotteluvapaa-kokeilusta</i> (loi relative à un projet pilote de rotation du personnel depuis 1996). Les salariés à plein-temps qui prennent un congé de trois mois à un an perçoivent une allocation s'ils sont remplacés par des chômeurs.	Allocations représentant 60 pour cent des allocations chômage plafonnées à 4 500 MkF par mois.	Néant.	Non disponible.
Pays-Bas	<i>Wetsvoorstel financiering loopbaanonderbreking</i> (Proposition du Cabinet pour une loi sur le financement de l'interruption de carrière, 1997). Les salariés qui interrompent leur carrière (entre 2 et 6 mois pour un congé parental ou un congé formation) reçoivent une aide financière s'ils sont remplacés par des chômeurs indemnisés.	Aide financière d'un maximum de 960 fl brut par mois selon la réduction des heures travaillées.	Néant.	Non disponible (à l'état de proposition du Cabinet).
Norvège	Rotation des emplois. Emploi temporaire en remplacement d'un salarié en congés, y compris congé pour la formation continue. Créé afin d'aider les chômeurs et les personnes ayant besoin de recyclage. Rotation des emplois pour congé parental. Emploi temporaire en remplacement d'un salarié en congé parental. Créé afin d'aider les chômeurs ainsi que les parents.	Paiement d'un salaire de base.	13 000 KrN par mois selon la personne recrutée en remplacement.	Environ 2 539 participants en 1996.
		Paiement d'un salaire de base.	10 000 KrN par mois.	Non disponible.

Sources : Autriche : ministère de l'Emploi, de la Santé et des Affaires sociales.

Belgique : ministère de l'Emploi et du Travail.

Danemark : Documents publiés par le ministère du Travail ; *European Industrial Relations Review*, n° 246, juillet 1994 ; *Observatoire de l'emploi, Rapport d'information de base, Danemark - Institutions, procédures et mesures*, 1995.

Finlande : Documents publiés par le ministère du Travail ; *European Industrial Relations Review*, n° 244, mai 1994.

France : « Durée et aménagement du temps de travail », *Liaisons sociales*, n° 6999, 23 février 1994 ; « Loi quinquennale relative à l'emploi et à la formation professionnelle, texte intégral commenté », *Liaisons sociales*, n° 6959, 27 décembre 1993. *Observatoire de l'emploi, Rapport d'information de base, France, institutions, procédures et mesures*, 1996.

Norvège : Norwegian Labour Market Policy, 1998, ministère du Gouvernement local et du Travail, octobre 1997.

Pays-Bas : *Tweede Kamer der Staten Generaal, 1996-1997, 25477, 1-2. Bepalingen inzake de financiering van de loopbaanonderbreking (Wet financiering loopbaanonderbreking)*.

dispose d'aucune donnée empirique quant à l'ampleur de ces effets.

Ces dernières années ont été marquées par toutes sortes de mesures novatrices propres à favoriser la réduction volontaire du temps de travail individuel, soit par un raccourcissement de la semaine de travail soit par une interruption de carrière sous une forme ou une autre (tableau 5.13). Ces mesures consistent généralement à verser des subventions aussi bien aux salariés qu'aux employeurs (sauf lorsque l'employeur est l'État). Les résultats obtenus jusqu'ici au Danemark avec les formations, le congé sabbatique et le congé parental, par exemple, qui sont assortis de l'obligation pour l'employeur d'embaucher un chômeur pour remplacer le travailleur en congé, laissent à penser que le nombre de bénéficiaires pourrait être assez élevé. Toutefois, les tensions s'accroissant sur le marché du travail, le congé sabbatique et le congé parental au Danemark s'accompagnent depuis peu de temps d'un revenu de remplacement moins généreux. Là encore, les effets de tels dispositifs ne semblent guère avoir été évalués.

G. LES EFFETS DES RÉDUCTIONS DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL SUR L'EMPLOI

Cette section traite des effets qu'une réduction de la durée normale du travail imposée par voie législative ou par convention collective peut avoir sur l'emploi. Voyons d'abord quels seraient les effets au niveau de l'entreprise.

1. Considérations théoriques

La théorie économique classique ne nous permet guère de prévoir quel sera le rapport entre les effectifs et le nombre moyen d'heures de travail effectuées. Tout le monde s'accorde à reconnaître que, pour une durée du travail donnée, l'accroissement de la proportion des coûts de main-d'œuvre globaux que représentent les coûts fixes (recrutement, locaux, formation initiale et prestations de sécurité sociale, et avantages sociaux dont chaque salarié peut bénéficier) sera pour l'employeur une incitation financière à allonger le temps de travail par salarié et à diminuer ses effectifs. En effet, les coûts marginaux de chaque heure de travail supplémentaire s'en trouveront abaissés par rapport aux coûts qu'implique l'embauche d'un travailleur. La même logique veut qu'une hausse de la rémunération des heures supplémentaires incite l'employeur à réduire la durée du travail. Toutefois, ces hypothèses sont insuffisantes pour que l'on puisse prévoir avec certitude les effets d'une réduction de la durée normale du travail.

Hamermesh (1993) avance trois raisons, toutes choses étant égales par ailleurs, pour qu'une entreprise comprime ses effectifs après avoir abaissé la durée normale du travail. Premièrement, pour un même nombre d'heures de travail effectives et en l'absence de modifications des taux de salaire, la diminution de la durée hebdomadaire normale du travail aura pour effet d'accroître les coûts salariaux car l'entreprise devra payer un surcroît d'heures supplémentaires. Celle-ci sera donc amenée à ralentir ses activités (effet «d'échelle») et par là même à réduire ses effectifs. Deuxièmement, la même hausse des coûts de main-d'œuvre pourra conduire l'entreprise, à moyen terme, à remplacer de la main-d'œuvre par des équipements. Troisièmement, à partir du moment où l'entreprise aura régulièrement recours aux heures supplémentaires, elle sera incitée, pour payer le surcroît d'heures supplémentaires – inférieur à l'ancienne norme, mais supérieur au nouveau seuil – à réduire ses effectifs et à allonger le temps de travail comme en cas de hausse des coûts fixes.

Toutefois, si d'autres facteurs entrent en jeu, l'effet est plus incertain. Au lieu de maintenir la durée du travail à son niveau antérieur et de payer davantage d'heures supplémentaires, l'entreprise peut opter pour une diminution de la durée effective du travail par salarié. En pareil cas, l'effet qui en résultera sur les coûts et le niveau des effectifs dépendra de la conjonction de trois autres facteurs au moins : le degré de «compensation salariale», c'est-à-dire la mesure dans laquelle les taux de salaire horaire seront majorés, peut-être durant un certain temps, pour compenser tout manque à gagner que la réduction du temps de travail entraînerait pour les salariés; les gains de productivité qui peuvent découler directement de la réduction de la durée du travail et qui ont tendance à abaisser les coûts salariaux unitaires; les coûts fixes qu'implique le recrutement de personnel supplémentaire pour que l'apport de travail corresponde au nombre d'heures requis; et les subventions que les pouvoirs publics pourraient accorder aux entreprises pour les aider à s'adapter au nouveau système.

Il existe aussi des raisons théoriques de penser qu'une réduction de la durée effective du travail pourrait entraîner un accroissement de la productivité horaire. Les salariés qui effectueront moins d'heures pourront sans doute travailler de façon plus intense et plus productive durant le temps qui leur est imparti et accepteront peut-être des pauses plus courtes ou la journée continue. Une réduction du temps de travail pourrait ouvrir la voie à une réorganisation des modalités de travail dans un sens plus productif. Les travailleurs pourraient n'être mobilisés que pour faire face aux contraintes du processus de production ou, dans les industries

de services, être appelés à travailler en grand nombre en période de pointe. En outre, une réduction du temps de travail pourrait se traduire par des gains de productivité du capital. Il pourrait être fait appel au travail posté pour accroître le temps d'utilisation des équipements, ce qui abaisserait les coûts unitaires des équipements et permettrait de les amortir plus rapidement. Cette pratique est particulièrement avantageuse dans les entreprises, sans doute les plus nombreuses, où les équipements deviennent normalement obsolètes avant d'être hors d'usage. Enfin, une réorganisation du temps de travail pourrait entraîner des économies en termes de coût horaire du travail, notamment grâce au recours plus fréquent au travail à temps partiel et à l'annualisation du temps de travail.

2. Conditions propices à des gains d'emplois dans les entreprises²²

Abstraction faite pour l'instant des subventions accordées par les pouvoirs publics, la théorie avancée ci-dessus laisse à penser qu'une réduction du temps de travail a plus de chances d'entraîner des gains d'emplois (et moins de chances de provoquer des pertes d'emplois) dans les circonstances suivantes :

- **Si l'entreprise a l'habitude de pratiquer une durée normale du travail ou légèrement inférieure à la norme.** Comme nous l'avons vu plus haut, si l'entreprise demande d'ordinaire à ses salariés de faire de nombreuses heures supplémentaires, une réduction de la durée normale du travail aura tendance à accroître le nombre d'heures supplémentaires travaillées et à abaisser le niveau d'emploi. En revanche, si la durée du travail dans l'entreprise est déjà bien inférieure à la norme, sa réduction n'aura peut-être aucun effet sur les coûts de main-d'œuvre.
- **S'il est possible d'améliorer sensiblement la productivité horaire.** On objectera que, si les gains de productivité sont suffisamment importants pour compenser la diminution du temps de travail, il ne sera pas nécessaire d'embaucher du personnel supplémentaire. Toutefois, en l'occurrence, l'entreprise pourra peut-être abaisser ses prix. Si la demande de produits est suffisamment élastique, il sera sans doute possible d'augmenter la production, et, partant, les effectifs sur le moyen terme.
- **Si la compensation salariale versée en contrepartie de la réduction de la durée effective du travail est faible,** évitant ainsi une hausse substantielle du salaire horaire.
- **Si la durée normale du travail est réduite sur une base annuelle,** et non pas hebdomadaire ou mensuelle. Les employeurs auront ainsi toute latitude

pour aménager le temps de travail sur l'année, ce qui leur évitera de recourir aux heures supplémentaires et d'avoir à supporter des coûts salariaux plus élevés.

- **Si les coûts fixes de main-d'œuvre sont faibles.** Pour augmenter ses effectifs, l'entreprise devra pouvoir trouver des candidats qualifiés et ayant les compétences voulues, et être prête à assumer les coûts d'embauche et de formation initiale, et les autres coûts fixes liés à l'emploi.

Le système de relations professionnelles peut également jouer un rôle. Il est extrêmement utile de décider d'un réaménagement du temps de travail au niveau de l'entreprise pour pouvoir tenir compte des spécificités de chaque entreprise. Toutefois, Bastian (1994), Bosch *et al.* (1993), Campbell (1989) et Freyssinet (1997), entre autres, sont parvenus à la conclusion qu'une réduction de la durée normale du travail aura vraisemblablement des effets plus positifs sur l'emploi si la négociation collective se déroule non seulement dans l'entreprise, mais aussi au niveau de la branche ou du secteur. L'un de leurs arguments est que, dans les négociations d'entreprise, il y a davantage de chances pour que les travailleurs en poste, dont l'emploi n'est pas menacé, réclament une hausse de salaire plutôt qu'une réduction de la durée effective du travail, même si cette dernière est plus susceptible de conduire à l'embauche de personnel supplémentaire. Les négociations menées à un plus haut niveau permettraient mieux de prendre en compte les intérêts d'autres salariés favorables à un accroissement des effectifs, notamment de ceux qui risquent de perdre leur emploi. Cette et Taddéi (1994) voient dans ce type de négociation un moyen important de fixer des limites aux modalités souples de travail autorisées dans chaque branche ou secteur.

3. Données empiriques

Étant donné l'incertitude des prévisions faisant appel à la théorie, il convient de s'appuyer sur des données empiriques. Or, si nous disposons de nombreux éléments d'information sur les réductions du temps de travail négociées en même temps que les salaires, nous devons, pour répondre à la question posée ici, nous borner à étudier les cas bien plus rares où la réduction du temps de travail peut être considérée comme imposée à l'entreprise.

Pour mesurer les effets éventuels d'une réduction de la durée normale du travail, on a effectué plusieurs types d'analyse, notamment :

- **des analyses de régression** de l'évolution des niveaux d'emploi par rapport au temps de travail et à d'autres variables;

- **des «analyses en composantes»** consistant à ventiler *a posteriori* les changements intervenus dans la production au niveau du secteur ou de la branche entre productivité horaire, emploi et durée du travail;
- **des simulations macro-économiques**, appliquées soit rétrospectivement, par exemple pour évaluer l'effet d'une réduction de la durée normale du travail dans le passé, soit à titre prévisionnel afin de projeter dans l'avenir les effets d'un changement;
- **des études transversales d'entreprises** dont certaines ont réduit le temps de travail contrairement à d'autres entreprises analogues;
- **des enquêtes auprès d'entreprises et des études de cas** dans le cadre desquelles les dirigeants ou les représentants du personnel ont été invités à dire ce qu'ils pensaient des effets probables d'une réduction de la durée normale du travail sur l'emploi.

Le raisonnement qui suit repose sur les deux derniers types d'analyses. Celles-ci posent des problèmes méthodologiques. En effet, dans les études transversales, il est difficile de déterminer avec certitude le sens de la relation de cause à effet. Quant aux entretiens, ils dépendent de la capacité des dirigeants de dissocier les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi de ceux qui sont imputables à d'autres facteurs. Cependant, ces deux méthodes semblent présenter des avantages certains par rapport aux trois autres approches. Les analyses de régression comme celles qui sont mentionnées plus haut ne tiennent pas compte du comportement et s'intéressent davantage aux corrélations qu'aux causes. Les résultats des analyses en composantes sont directement influencés par les hypothèses sous-jacentes, en particulier quant à l'évolution des effectifs en l'absence de réduction du temps de travail. Les simulations macro-économiques qui laissent souvent prévoir des répercussions bien plus profondes sur l'emploi que ce n'est le cas d'autres méthodes, dépendent beaucoup des hypothèses retenues quant aux réactions des entreprises, notamment quant au recours aux heures supplémentaires, aux effets sur la productivité et au taux de compensation salariale. Elles ont aussi tendance à négliger l'incidence des coûts fixes sur l'embauche, ainsi que le coût des aménagements du temps de travail qui sont nécessaires pour obtenir d'importants gains de productivité [Hart (1987, 1989)].

Au cours des vingt dernières années, des réductions du temps de travail ont été imposées, dans quatre cas au moins, aux entreprises opérant dans un secteur important de l'économie. Au Royaume-Uni, la durée normale du travail dans l'industrie mécanique a été ramenée de 40 à

39 heures à l'issue du règlement d'un long conflit du travail en 1979, puis à 37 heures après une nouvelle campagne menée en 1989 et 1991. White et Ghobadian (1984) ainsi que Rubin et Richardson (1997) ont présenté un compte rendu détaillé de ce qui s'était passé au niveau des entreprises. Dans la métallurgie allemande, la durée du travail a été réduite de 40 à 38 heures et demi à la suite de la grève qui avait marqué le début de 1984; une synthèse des conclusions de nombreuses analyses consacrées à cette réduction faisant appel à différentes méthodes a été présentée par Bosch (1993). Hunt (à paraître) fournit de nouveaux éléments d'information d'ordre micro-économique à partir de données transversales. En France, enfin, la durée normale du travail a été ramenée par décret, en 1982, de 40 à 39 heures dans de larges pans de l'économie tandis qu'une semaine supplémentaire de congé annuel était accordée aux salariés. Les retombées de ces mesures sur les entreprises ont été analysées par Marchand *et al.* (1983).

Dans tous ces cas, on a estimé que le nombre effectif d'heures de travail avait sensiblement diminué sous l'effet de la réduction de la durée normale du travail. C'est seulement dans l'industrie mécanique britannique en 1979 que White et Ghobadian (1984) ont constaté un accroissement des heures supplémentaires qui était plus que passager. Hunt (à paraître) estime que la baisse du nombre effectif des heures de travail en Allemagne représentait entre 88 et 100 pour cent de la réduction de la durée normale du travail, tandis que Marchand *et al.* (1983) font état d'une diminution voisine de 100 pour cent en France. Dans aucun de ces cas, on n'observait une perte de salaire. La productivité horaire paraît avoir augmenté dans des proportions notables en France et en Allemagne ainsi qu'au Royaume-Uni en 1979 où les gains de productivité semblent avoir été suffisamment importants pour compenser entièrement la réduction de la durée du travail. Il est à noter que dans l'industrie mécanique, caractérisée par sa proportion relativement élevée d'entreprises à forte intensité capitalistique, il a sans doute été relativement facile d'obtenir des gains de productivité horaire.

Le bilan des effets sur l'emploi doit tenir compte aussi bien du nombre d'emplois créés que du nombre d'emplois sauvegardés. En ce qui concerne la France, Marchand *et al.* (1983) estiment que la réduction du temps de travail a eu pour premiers effets d'entraîner la création nette de 14 000 à 28 000 emplois nouveaux et d'éviter en même temps la perte de trois fois plus d'emplois, le nombre total d'emplois créés ou conservés se situant entre 50 000 et 100 000 (le chiffre supérieur représentant environ 0.5 pour cent de l'emploi total)²³. En ce qui concerne l'Allemagne, Bosch

(1993) note un consensus concernant les effets positifs de la réduction du temps de travail sur l'emploi. En particulier, une enquête auprès des entreprises menée par l'Association allemande des patrons d'industries mécaniques évalue à 0.2 pour cent l'effet sur l'emploi. De plus, il y a eu une augmentation des heures supplémentaires de 1.4 pour cent, chiffre qui a ultérieurement diminué. Il a pu conduire à sauvegarder des emplois supplémentaires²⁴. Toutefois, les estimations de Hunt (à paraître) pour la période 1984-1994, ne corroborent pas ces résultats : bien qu'elles ne soient pas toujours statistiquement significatives, elles semblent indiquer que la réduction du temps de travail a entraîné des pertes d'emplois. En ce qui concerne l'industrie mécanique britannique en 1979, White et Ghobadian (1984) ont constaté un certain recul de l'emploi qu'ils attribuent à l'augmentation particulièrement rapide de la productivité horaire. En revanche, Rubin et Richardson (1997) notent des effets positifs sur l'emploi après la dernière grève qu'a connue l'industrie mécanique au Royaume-Uni, mais ils n'en chiffrent pas l'ampleur.

Aucune des études citées ci-dessus n'a pu traiter la question de la permanence des emplois créés ou de la période de temps pendant laquelle les emplois menacés sont préservés. Les emplois supplémentaires qui voient le jour sont parfois des emplois temporaires, ce qui permet à l'entreprise de revenir à son niveau d'effectifs antérieur, sans que la production en souffre, dès que les gains de productivité sont suffisamment élevés. On prétend souvent que les réductions du temps normal de travail seraient plus facilement mises en place par les grandes entreprises et qu'elles avantageraient les travailleurs les plus qualifiés. Toutefois, peu de données confirment cette supposition.

4. Problèmes posés au niveau national

Notre analyse a porté jusqu'ici essentiellement sur les répercussions d'une réduction de la durée normale du travail au niveau de l'entreprise. Or, à l'échelon national, plusieurs problèmes importants se présentent. Le premier tient au fait que les fortes réductions du temps de travail se sont accompagnées de compensations salariales intégrales ou très larges, entraînant du même coût une hausse des coûts salariaux, voire des pressions inflationnistes.

Le recul du chômage sera vraisemblablement moins sensible que les gains d'emplois, et ce pour plusieurs raisons. D'abord, on peut s'attendre à un accroissement de la population active par suite de l'évolution démographique et peut-être aussi en raison d'une hausse générale des taux d'activité qui interviendrait de toute façon. Or, la réduction du

temps de travail aura peut-être pour effet de gonfler encore l'offre de main-d'œuvre car certains actifs potentiels pourraient être davantage attirés par des emplois comportant moins d'heures de travail. En outre, comme nous l'avons déjà dit, la réduction de la durée du travail pourrait éventuellement avantager les travailleurs les plus qualifiés, et diminuer d'autant les chances des chômeurs non qualifiés de trouver un emploi.

La question du financement par les pouvoirs publics prend de l'importance lorsqu'un pays a recours à des subventions pour faciliter le passage à de nouvelles modalités de travail. En principe, les subventions forfaitaires accordées aux entreprises pour chaque salarié dont le temps de travail a été réduit peuvent contribuer à la modération salariale et empêcher de pénaliser les travailleurs peu qualifiés. Pour que leurs effets soient de grande ampleur et se fassent sentir dans toutes les entreprises, il faudra prévoir un budget considérable. Toutefois, à condition que la réduction de la durée du travail permette de créer un nombre suffisant d'emplois permanents supplémentaires pour faire reculer sensiblement le chômage, il sera peut-être possible, dans certaines circonstances, de compenser le coût des subventions par une réduction des coûts des prestations de chômage²⁵. Diverses simulations macro-économiques effectuées récemment pour l'économie française ont tenté de déterminer quelles seraient les conditions les plus propices à l'obtention d'un tel résultat [DARÈS (1998); Cornilleau *et al.* (1998)]. Cette mesure a le plus de chances de réussir, semble-t-il, si les employeurs et les salariés y sont favorables. Les entreprises doivent être disposées à embaucher du personnel supplémentaire et à réorganiser leurs méthodes de production ainsi qu'à absorber une partie des coûts additionnels que cela implique. Les salariés, quant à eux, doivent être disposés à accepter un salaire un peu plus faible, en moyenne, que celui qu'ils auraient perçu normalement. Il est très souhaitable de mener des négociations au niveau de l'entreprise pour parvenir à de tels compromis et faciliter les réaménagements du temps de travail qui s'imposent pour que la productivité horaire puisse suffisamment augmenter.

H. CONCLUSIONS

Depuis le début des années 80, la baisse de la durée annuelle moyenne du travail s'est ralentie. Actuellement, cette durée semble s'être stabilisée dans certains pays, mais allongée dans plusieurs pays. Le début des années 80 a été marqué en Europe par une série de réductions du temps de travail adoptées par voie législative ou par conven-

tion collective. Toutefois, dans la plupart des pays, à l'exception notable de l'Allemagne, ce mouvement ne s'est pas poursuivi et de nouvelles réductions du temps de travail n'ont été généralement opérées qu'au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, souvent pour éviter des licenciements. Tout dernièrement encore, le Japon était le seul pays à prendre des mesures pour réduire fortement la durée du travail. Toutefois, la France vient d'adopter des dispositions en faveur d'une réduction substantielle de la durée normale du travail s'inscrivant dans le cadre de mesures visant à accroître les niveaux d'emploi, et le gouvernement italien a annoncé son intention de suivre son exemple.

Un facteur qui explique pour une grande part le ralentissement des réductions de la durée moyenne du travail semble être le ralentissement tendanciel de la croissance de la productivité horaire. Ce phénomène limite l'ampleur des réductions possibles, compte tenu des hausses continues des salaires réels moyens. Les préférences des salariés, qui interviennent dans l'évolution du temps de travail, n'auraient joué qu'un rôle mineur. Aux États-Unis, l'allongement récent de la durée moyenne du travail s'est produit à un moment où les préférences des salariés se portaient nettement vers une hausse de salaire plutôt que vers une réduction du temps de travail. En Europe, en revanche, le ralentissement du mouvement est intervenu en dépit d'une préférence plus marquée pour une réduction du temps de travail, bien que la balance penche encore en faveur d'une hausse de salaire. Il est clair que les récentes réductions du temps de travail ont été les plus fortes dans des pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas où la pratique de la négociations collective demeure très répandue.

Les mesures visant à réduire considérablement la durée effective du travail ont été rares, mais on s'est attaché un peu partout à assouplir les horaires de travail du point de vue de l'entreprise par une modulation des horaires en dehors de la journée normale de travail ou par une modulation de l'apport de travail durant la journée type. Les pouvoirs publics ont pris un certain nombre de dispositions dans ce sens, notamment en autorisant l'établissement plus fréquent d'un temps de travail «moyen» par l'annualisation, par exemple, et en supprimant ou en assouplissant les seuils d'ouverture des droits aux prestations de sécurité sociale qui restreignent le choix des horaires de travail. Le patronat a généralement insisté sur la nécessité d'accroître la flexibilité en contrepartie de réductions du temps de travail lorsque cette question était à l'ordre du jour de négociations.

Toutefois, les quelques statistiques dont on dispose sur certaines modalités souples de travail montrent que, sur le long terme, les changements

ont en réalité été assez modestes. Le travail posté, par exemple, ne semble guère s'être développé en dehors du secteur manufacturier qui se prête tout particulièrement à un allongement du temps d'utilisation des équipements et où le nombre d'emplois est en baisse. La seule forme de travail souple qui ait beaucoup progressé dans la majorité des pays de l'OCDE au cours des vingt-cinq dernières années est le travail à temps partiel. Certaines formes de temps partiel n'offrent pas plus de souplesse aux employeurs, voire moins encore, que le travail à plein-temps, mais on peut raisonnablement penser que de nombreuses modalités de travail à temps partiel sont effectivement une source de flexibilité accrue.

Plusieurs pays ont mis en place des mesures incitatives à l'intention des entreprises pour les amener à diminuer le temps de travail des salariés à temps complet ou à embaucher des travailleurs à temps partiel, afin d'accroître les niveaux d'emploi. Il est certes encore trop tôt pour évaluer l'efficacité de ces mesures, mais il n'a pas encore été possible, semble-t-il, de concevoir un dispositif propre à encourager de nombreuses entreprises à réduire le temps de travail de leurs salariés employés à plein-temps sans peser lourdement sur les budgets publics. Les dispositifs visant à favoriser le temps partiel ont fait un plus grand nombre d'adeptes. Toutefois, leur rentabilité ne sera pas établie tant que des évaluations approfondies des effets d'aubaine et de «déplacement» susceptibles de se produire n'auront pas été effectuées. En général, l'absence d'évaluations est un grave handicap lorsque l'on veut déterminer l'impact de la plupart des mesures visant le temps de travail.

Enfin, la question des effets sur l'emploi de réductions généralisées de la durée normale du travail opérées à l'échelon national ne semble guère avoir évolué depuis la parution de *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi* [OCDE (1994)]. Celle-ci concluait, en s'appuyant principalement sur des arguments théoriques, qu'une réduction de la durée normale du travail n'entraînerait pas forcément une progression de l'emploi pour la raison essentielle qu'elle se traduirait vraisemblablement par une hausse des coûts de main-d'œuvre. Les effets seront variables selon la situation des entreprises ainsi que leur capacité et leur volonté de réorganiser leurs pratiques de travail pour réaliser des gains de productivité. Des gains d'emplois ne seront générés que si les entreprises trouvent à embaucher des travailleurs possédant les qualifications requises et si elles sont prêtes à assumer les coûts fixes supplémentaires (recrutement, locaux et formation initiale ainsi que prestations de sécurité sociale et avantages sociaux accordés à chaque travailleur) qu'impliquent des effectifs plus nombreux. Des analyses récentes

confirment combien il importe de négocier une modération salariale et de réorganiser les pratiques de travail parallèlement à une diminution de la durée du travail. Dans l'ensemble, au vu des témoignages les plus récents, il semble que des réductions de la durée normale du travail puissent se

traduire globalement par certaines créations d'emplois et permettent d'éviter ou de retarder des suppressions d'emplois. Toutefois, rien ne permet de penser que le nombre d'emplois supplémentaires sera important ni d'écarter le risque de pertes d'emplois.

Notes

1. Les résultats sont assez différents si l'on applique une autre méthode pour calculer le nombre moyen d'heures de travail par salarié, le dénominateur étant le nombre de salariés au travail à n'importe quel moment de l'année. Selon les données fournies par le US Bureau of Labor Statistics, le nombre annuel moyen d'heures travaillées par personne occupée entre 1983 et 1993 aurait augmenté en moyenne de 11.3 heures par an, alors que le tableau 5.2 indique le chiffre de 7.3 heures. La différence tient essentiellement au fait qu'aux États-Unis, les femmes ont de plus en plus tendance à travailler à plein-temps toute l'année.
2. Les écarts entre les chiffres des tableaux 5.1 et 5.2 tiennent peut-être, d'une part, au fait que les sources sont différentes et, de l'autre, au fait que le tableau 5.1 est le seul à prendre en compte les travailleurs indépendants.
3. Toutes les données d'enquêtes de population active concernant la durée du travail doivent cependant être interprétées avec prudence. En ce qui concerne les États-Unis, Robinson et Bostrom (1994) estiment qu'en moyenne, ces données conduisent à surestimer légèrement le nombre de personnes qui ont un temps de travail très court ou très long par rapport aux résultats d'enquêtes sur les budgets-temps (les personnes interrogées devant indiquer quel est leur emploi du temps durant toute la journée). Qui plus est, lorsqu'il s'agit de déterminer aussi bien le nombre effectif que le nombre habituel d'heures travaillées, les personnes interrogées peuvent avoir tendance à ne mentionner que les heures de travail prévues dans leur contrat ou à « arrondir » les chiffres.
4. Le travail à temps partiel recouvre différents types de situation selon les pays. En effet, le nombre d'heures effectuées par les travailleurs à temps partiel est loin d'être le même. En général, dans les pays où le temps partiel est assez répandu, une proportion non négligeable de personnes qui se définissent comme travailleurs à temps partiel effectuent habituellement 30 heures ou plus. En revanche, dans les pays où le temps partiel est moins fréquent, une proportion notable de travailleurs qui se déclarent salariés à plein-temps effectuent habituellement moins de 30 heures [Van Bastelaar *et al.* (1997)]. Dans les pays d'Europe du Sud, le temps partiel n'est pas très courant et bon nombre de salariés qui travaillent habituellement un petit nombre d'heures ne se définissent pas comme travailleurs « à temps partiel ».
5. La diminution des heures supplémentaires observée récemment en Australie tient peut-être à la conversion des heures supplémentaires en heures de travail normales dans le cadre des accords d'entreprise négociés par un nombre croissant d'employeurs.
6. Les données provenant d'enquêtes auprès des ménages dépendent beaucoup du libellé exact des questions posées. Les données émanant d'enquêtes auprès des établissements ont tendance à surestimer la fréquence du travail posté car elles ne portent habituellement que sur les grandes entreprises (10 salariés, voire 50 et plus) et concernent parfois exclusivement le secteur manufacturier, et/ou les travailleurs manuels et/ou les travailleurs à temps complet et/ou les hommes. Chacune de ces restrictions se traduit par une surestimation.
7. La France fait exception.
8. Pour l'interprétation des résultats de Cranet-E, il faut tenir compte du fait que le travail posté a tendance à se développer en période de reprise.
9. Les données du tableau 5.8 présentent un inconvénient : les chiffres de la rémunération renvoient aux salariés alors que les données relatives à la durée du travail concernent toutes les personnes occupées. Les résultats ne seront guère différents si l'emploi salarié progresse au même rythme que le travail indépendant. En revanche, si le travail indépendant croît plus rapidement, il se produira une distorsion car les travailleurs indépendants effectuent en moyenne un plus grand nombre d'heures. Ainsi, au Royaume-Uni où le travail indépendant a connu une expansion particulièrement rapide durant les années 80, les chiffres indiqués dans les troisième et quatrième colonnes de chaque partie du tableau sont vraisemblablement sous-estimés – la variation de la durée annuelle du travail par salarié est sans doute plus importante que ne montrent les chiffres (autrement dit, la baisse n'aurait pas été aussi marquée) alors que la croissance des salaires réels aurait été un peu plus forte.
10. La question posée lors des enquêtes de la Commission européenne (1986, 1995a) était la suivante : « Si, lors de la prochaine série de négociations salariales, il était possible de choisir entre une hausse de salaire pour le même nombre d'heures de travail et une réduction du temps de travail pour le même salaire que celui que vous percevez actuellement, quelle serait votre préférence ? » Les personnes interrogées devaient répondre « une hausse de salaire » ou « une réduction du temps de travail ». Un certain nombre d'entre elles ont déclaré ne pas avoir d'opinion ou ont refusé de répondre.
11. On trouvera dans l'annexe 5.A une brève description de ces données qui ne portent que sur la période 1983-1994 et ne permettent donc pas de suivre l'évolution à long terme.
12. Par rapport aux enquêtes de la Commission européenne, l'enquête de l'ISSP posait une question plus précise exprimée en ces termes : « Pensez au nombre d'heures que vous effectuez et à la rémunération que

vous percevez dans votre activité principale, y compris aux heures supplémentaires que vous faites régulièrement. Si vous ne pouviez choisir que l'une des trois options suivantes, quelle est celle qui aurait votre préférence? (Veuillez cocher une seule case) :

1. Travailler plus et gagner plus
2. Travailler autant et gagner autant
3. Travailler moins et gagner moins.»

Parmi les autres réponses possibles figurait la mention «sans opinion».

13. Ces résultats pourraient s'expliquer notamment par écarts entre les PIB réels par habitant. Pour 1989, la corrélation entre les PIB par habitant sur la base de la parité de pouvoir d'achat, relevés dans les *Comptes nationaux de l'OCDE* et les durées annuelles moyennes du travail par salarié, indiquées dans EUROSTAT (1995a), est de -0.60, tandis que la corrélation entre les PIB par habitant et les proportions de salariés souhaitant travailler moins d'heures, selon la Commission européenne (1991), est de 0.80.
14. Cela ne veut pas dire que les salariés américains sont heureux de travailler un grand nombre d'heures. S'il n'est pas question de contrepartie salariale, les données de l'ISSP indiquent que les salariés américains sont proportionnellement plus nombreux que les salariés européens à souhaiter une réduction de leur temps de travail.
15. Bell et Freeman (1994) estiment que cela pourrait tenir notamment au fait que les inégalités de salaire se sont creusées aux États-Unis, alors qu'en Allemagne elles se sont atténuées. Toutefois, il est à noter que, du moins entre 1985 et 1994, selon les données du tableau 5.9, la proportion de salariés exprimant une préférence pour une réduction du temps de travail a augmenté en Irlande et au Royaume-Uni, bien que durant cette période les inégalités de salaire se soient accentuées dans ces deux pays.
16. Les deux derniers chiffres sont statistiquement significatifs au niveau de 5 pour cent. Les chiffres correspondants, y compris pour la Suède, sont de -0.15, -0.59 et -0.53, seul le deuxième chiffre étant statistiquement significatif.
17. Une autre mesure que peuvent prendre les pouvoirs publics pour modifier la durée du travail est l'instauration du travail à horaires réduits. Toutefois, comme elle est essentiellement d'ordre conjoncturel, cette mesure n'est pas traitée ici. Voir Van Audenrode (1994), Mosley *et al.* (1995) et Mosley et Kruppe (1996) pour des analyses récentes de cette question.
18. Dans certains pays, les allocations de maternité et la sécurité de l'emploi garanties par la législation sont également soumises à conditions, les bénéficiaires devant justifier d'un minimum d'heures de travail par semaine ou d'un minimum de gains.
19. Dans le budget de 1998, il est prévu de porter le salaire plancher à 81 livres entre avril 1999 et avril 2000, et à 12.2 pour cent le taux des gains supplémentaires.
20. Selon des informations fournies par la *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère français de l'Emploi et de la Solidarité*, les premiers résultats d'une analyse portant sur un millier d'accords signés avant décembre 1997 indiquent que la réduction du temps de travail a été très souvent opérée dans le cadre d'une réorganisation des modalités de travail, notamment d'une modulation ou d'une annualisation de la durée du travail.
21. Cette réduction vaut pour les travailleurs percevant le salaire minimum ou SMIC (voir le chapitre 2) et tient au fait que les aides pour les emplois à bas salaire se conjuguent généralement aux dispositifs visant le travail à temps partiel.
22. L'argumentation présentée dans cette rubrique s'inspire de Bosch et Lehndorff (1998).
23. Gilbert Cette a effectué une simulation macro-économique afin de mesurer les effets à long terme de la réduction de la durée normale du travail de 40 à 39 heures. Les chiffres des créations nettes d'emplois qu'il obtient pour les première, deuxième et troisième années qui suivent la réduction du temps de travail sont de 85 000, 130 000 et 145 000, respectivement [Cette et Taddéi (1997)]. Toutefois, on constate en général que les simulations macro-économiques donnent des chiffres supérieurs à ceux que l'on obtient à partir d'enquêtes auprès des employeurs [Hart (1989), Whitley et Wilson (1988)] et présentent les inconvénients signalés dans le texte du présent chapitre.
24. La plupart des autres chiffres cités par Bosch (1993) sont supérieurs, souvent nettement plus élevés.
25. Lehmann (1997), par exemple, constate en procédant à des simulations de modèles de négociations collectives dans lesquels les prestations de chômage sont un élément endogène, que la réduction de la durée normale du travail associée à une baisse des cotisations patronales de sécurité sociale a un effet positif à long terme.

ANNEXE 5.A

Données internationales sur la durée annuelle du travail

On trouvera dans la présente annexe des informations succinctes sur les méthodes utilisées pour estimer la durée annuelle moyenne du travail par personne occupée, notamment pour calculer les chiffres des tableaux 5.1, 5.2 et 5.9 de ce chapitre et celles du tableau F de l'annexe statistique.

Parmi les nombreuses techniques employées, on peut distinguer en gros deux types de méthode : la méthode des «composantes» et la méthode «directe».

La méthode des «composantes», consiste à extraire d'une source jugée particulièrement indiquée des données concernant le nombre d'heures effectuées correspondant à une définition précise, comme le nombre d'heures habituel ou normal, que l'on complète par des informations disponibles sur les éléments manquants du temps de travail pour pouvoir estimer le nombre annuel d'heures effectivement ouvrées dans l'ensemble de l'économie. Cette méthode permet d'obtenir soit le nombre moyen d'heures effectuées par personne occupée, soit le nombre d'heures de travail effectuées durant l'année dans l'ensemble de l'économie, que l'on divise alors par le nombre estimatif moyen d'actifs occupés durant l'année pour avoir la moyenne. En Allemagne, par exemple, les chiffres de base dont on dispose concernent le nombre hebdomadaire convenu d'heures de travail que les salariés à plein-temps doivent effectuer dans leur emploi principal au cours d'une semaine donnée. Ces chiffres sont complétés par des informations puisées à différentes sources, qui portent notamment sur les absences imputables aux jours fériés, aux congés, à des maladies, à des accidents, aux congés de maternité et de paternité, aux congés pour raisons familiales, et qui concernent également le travail à horaires réduits, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel et les heures effectuées par les travailleurs indépendants. L'Allemagne est le seul pays où il soit actuellement possible d'obtenir régulièrement des informations sur la plupart des composantes du temps de travail. Pour certains pays qui ont recours à cette méthode, il manque des données sur plusieurs composantes importantes, de sorte que les chiffres ne correspondent pas rigoureusement au concept de durée annuelle effective du travail par personne occupée.

La méthode «directe» ne peut être appliquée que pour les enquêtes de population active mensuelles ou permanentes qui permettent de calculer directement le nombre d'heures de travail effectuées pendant 12 semaines de l'année ou pendant chaque semaine de l'année, respectivement. Dans le premier cas, il faut aussi obtenir des informations supplémentaires sur la répartition des jours fériés sur l'année. Pour certains secteurs, on peut se fonder sur les résultats d'enquêtes auprès des

établissements qui semblent fournir des données plus précises.

On peut caractériser les pays qui ont recours à la méthode «des composantes» par la source de données primaires qu'ils utilisent, qu'il s'agisse d'une enquête de population active ou de l'un des différents types d'enquête auprès des établissements ou des deux à la fois (par exemple, une enquête auprès des établissements pour le secteur manufacturier et une enquête de population active pour d'autres secteurs, et pour les travailleurs indépendants). Ces deux types d'enquête présentent à la fois des avantages et des inconvénients. Les enquêtes auprès des établissements permettent en général d'évaluer les heures de travail rémunérées et non pas les heures effectivement ouvrées. Ainsi, elles ne mesurent pas le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées qui, comme nous l'avons vu dans ce chapitre, semble être en hausse dans plusieurs pays.

En résumé, il n'est pas possible de dire que telle ou telle méthode donnera de meilleurs résultats qu'une autre, d'autant qu'il faut peut-être faire appel à des données supplémentaires pour compenser au moins certaines des lacunes de la source primaire.

Les pays dont on sait qu'ils utilisent la méthode des «composantes» en s'appuyant essentiellement ou entièrement sur les enquêtes de population active sont les États-Unis, la Finlande et la Suisse. Ceux qui ont recours à la méthode des «composantes» en se fondant essentiellement sur les enquêtes auprès des établissements sont l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. La Norvège et la Suède associent ces deux sources sans donner plus d'importance à l'une qu'à l'autre. Le Canada, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, le Portugal et le Royaume-Uni emploient la méthode «directe».

EUROSTAT (1995a) fournit une série de chiffres concernant les 12 pays de l'Union européenne en utilisant la même méthode des «composantes» simplifiée qu'il applique uniformément à chaque pays afin d'obtenir des chiffres comparables à l'échelon international. Il se fonde, à partir de 1983, sur des données d'enquêtes sur les forces de travail de l'Union européenne complétées par certaines données nationales concernant notamment les jours fériés et les congés. Il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires (autres que les heures supplémentaires régulières incluses dans la durée «habituelle» du travail) ni des heures consacrées à une deuxième activité; il n'est pas non plus tenu compte des heures perdues en raison de conflits du travail et d'absences complètes durant la semaine de référence (en dehors des congés). Il est possible que ces éléments omis se compensent dans une certaine mesure.

Le tableau 5.A.1 compare les estimations du nombre annuel d'heures de travail par salarié en 1994, découlant des données nationales figurant dans le tableau F de l'annexe statistique, aux chiffres correspondants calculés par EUROSTAT. Les pays concernés – France, Allemagne (partie occidentale uniquement), Pays-Bas et Espagne – sont les seuls pour lesquels on dispose de données émanant de ces deux sources.

Sauf pour l'Espagne, les chiffres sont différents, surtout dans le cas de la France. Le choix de l'une ou de l'autre source peut faire une grande différence dans les comparaisons internationales.

Tableau 5.A.1. **Estimations du nombre annuel moyen d'heures de travail effectuées par personne occupée, 1994**

	Données nationales (1)	Données d'EUROSTAT (2)	Ratio (1)/(2)
France	1 520	1 670	0.91
Allemagne occidentale	1 530	1 590	0.96
Pays-Bas	1 388	1 447	0.96
Espagne	1 746	1 741	1.00

Sources : Tableau F de l'annexe statistique et EUROSTAT (1995a).

Bibliographie

- ANXO, D. (1995), «Working-time Policy in Sweden», dans Hoffmann, R. et Lapeyre, J. (dir. publ.), *A Time for Working, A Time for Living*, documentation de la Conférence commune de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de l'Institut syndical européen (ISE) organisée en décembre 1994.
- ANXO, D. et STERNER, T. (1995), «Shiftworking and Capital Operating Time in Swedish Manufacturing», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 1-20.
- ANXO, D. et TADDEI, D. (1995), «Shiftwork and Capital Operating Time in Industry: A Comparative International Survey», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 121-148.
- ANXO, D., BOSCH, G., BOSWORTH, D., CETTE, G., STERNER, G. et TADDEI, D. (1995), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas.
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (1988), *Alternative Working Arrangements, September and November 1986*, Catalogue n° 6341.0, Commonwealth of Australia.
- Australian Bureau of Statistics (ABS) (1994), *Alternative Working Arrangements, August 1993*, Catalogue No. 6342.0, Commonwealth of Australia.
- BASTIAN, J. (1994), *A Matter of Time*, Avebury, Aldershot.
- BELL, L. et FREEMAN, R. (1994), «Why do Americans Germans Work Different Hours?», National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4808.
- BETCHERMAN, G. (1997), *Changing Workplace Strategies: Achieving Better Outcomes for Enterprises, Workers, and Society*, Développement des ressources humaines, Canada et OCDE.
- BIELENSKI, H. (1994), *Nouveaux types de travail et d'activités : enquête sur l'expérience vécue au niveau de l'entreprise dans huit pays européens*, Fondation européenne sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- BLANPAIN, R. (dir. publ.) (1990), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, Pays-Bas.
- BLS (US Bureau of Labor Statistics) (1991), «Workers on Flexible and Shift Schedules», Press Notice USDL 92-491, août.
- BOSCH, G. (1993), «Federal Republic of Germany», dans Bosch, G., Dawkins, P. et Michon, F. (dir. publ.) (1993), *Times are Changing: Working-time in 14 Industrialised Countries*, Institut international d'études sur l'emploi, Genève, pp. 127-152.
- BOSCH, G. (1996), «Working Hours», Rapport sur une réunion d'experts syndicaux organisée dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs de l'OCDE, OCDE/GD(96)140.
- BOSCH, G. et LEHNDORFF, S. (1998), «Réduction du temps de travail et emploi», *Travail et emploi*, n° 2, pp. 1-74.
- BOSCH, G. et STILLE, F. (1995), «Duration of Utilisation of Plant and Machinery in Germany», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 177-200.
- BOSCH, G., DAWKINS, P. et MICHON, F. (dir. publ.) (1993), *Times are Changing: Working-time in 14 Industrialised Countries*, Institut d'études sur l'emploi, Genève.
- BOSWORTH, D. (1995), «Shiftworking and Capital Utilisation in the U.K.», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 247-280.
- CAMPBELL, D.C. (1989), «Worksharing and Labour Market Flexibility: A Comparative Institutional Analysis», dans Gladstone, A. (dir. publ.), *Current Issues in Labour Relations: An International Perspective*, Walter de Gruyter, Berlin, pp. 175-192.
- CETTE, G. (1995), «Capital Operating Time and Shiftworking in France», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 149-176.
- CETTE, G. et TADDÉI, D. (1994), *Temps de travail, modes d'emploi*, Éditions La Découverte, Paris.
- CETTE, G. et TADDÉI, D. (1997), *Réduire la durée du travail : de la théorie à la pratique*, Livres de Poche, Paris.
- COMMISSION DES FINANCES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE (1997), «La Loi Robien : une première évaluation», Rapport d'information n° 3506, Paris.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1986), *Économie européenne*, n° 27, Bruxelles, mars.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1991), *Économie européenne*, n° 47, Bruxelles, mars.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995a), *Économie européenne*, Rapport et Études n° 3, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995b), *L'emploi en Europe*, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1996), *Tableau de bord*, Observatoire de l'emploi, Bruxelles.
- CORNILLEAU, G., HEYER, E. et TIMBEAU, X. (1998), «Le temps et l'argent : les 35 heures en douceur», *Revue de l'OFCE*, janvier, pp. 17-68.
- CRANFIELD SCHOOL OF MANAGEMENT (1996), *Working Time and Contract Flexibility in the EU*, Cranfield, Royaume-Uni.

- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) (1997), «Les incitations financières en faveur du travail à temps partiel en 1996», *Premières informations et premières synthèses*, n° 49.1, décembre.
- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) (1998a), «La réduction de la durée du travail dans le cadre de la Loi Robien», *Premières informations et premières synthèses*, n° 03.1, janvier.
- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) (1998b), «L'impact d'une politique de réduction de la durée du travail», *Premières informations et premières synthèses*, n° 05.2, février.
- DROLET, M. et MORISSETTE, R. (1997), «Working More? Less? What do Workers Prefer?», *Perspectives on Labour and Income*, n° 4, pp. 32-38.
- DUCHESNE, D. (1997), «Working Overtime in Today's Labour Market», *Perspectives on Labour and Income*, n° 4, pp. 9-24.
- European Industrial Relations Review (EIRR) (1995), «Germany: Quarter of Workforce now on 35-Hour Week», novembre.
- EUROSTAT (1995a), «Le temps de travail dans l'Union européenne : estimation de la durée effective annuelle (1983-1993)», *Statistiques en bref*, n° 4, Luxembourg.
- EUROSTAT (1995b), «Le travail atypique dans l'Union européenne (1992-1993), Partie I», *Statistiques en bref*, n° 7, Luxembourg.
- EUROSTAT (1995c), «La durée hebdomadaire du travail pour les non-salariés et certains salariés atypiques (1983-1994)», *Statistiques en bref*, n° 13, Luxembourg.
- EUROSTAT (1995d), *Enquête sur les forces de travail : Résultats de 1993*, Luxembourg.
- EUROSTAT (1997), *Enquête sur les forces de travail : Résultats de 1995*, Luxembourg.
- FREYSSINET, J. (1997), *Le temps de travail en miettes*, Les Éditions de l'Atelier, Paris.
- GOLOMBEK, R. et NYMOEN, R. (1995), «Capital Operating Time and Shift Work in Norway», dans Anxo et al. (dir. publ.), *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 201-214.
- GREEN, F. et POTEPAN, M.J. (1988), «Vacation Time and Unionism in the US and Europe», *Industrial Relations*, n° 2, pp. 180-194.
- GREGG, P. (1994), «Share and Share Alike», *New Economy*, n° 1, pp. 13-19.
- HAMERMESH, D.S. (1993), *Labour Demand*, Princeton University Press, Princeton.
- HART, R.A. (1987), *Working Time and Employment*, Allen and Unwin, Winchester, Massachusetts.
- HART, R.A. (1989), «Working-time Reductions and Employment: the Discrepancy between Microeconomic and Macroeconomic Research Findings», dans Gladstone, A. (dir. publ.), *Current Issues in Labour Relations: An International Perspective*, Walter de Gruyter, Berlin, pp. 219-228.
- HUNT, J. (à paraître), «Has Work-sharing Worked in Germany?», *Quarterly Journal of Economics*.
- LEHMANN, E. (1997), «Réduction de la durée du travail. Emploi et croissance dans un modèle de négociations salariales avec détermination centralisée des allocations de chômage», dans Cahuc, P. et Granier, P. (dir. publ.), *La réduction du temps de travail. Une solution pour l'emploi?*, Economica, Paris, pp. 311-330.
- LIEBFRIE, W., THORNTON, J. et BIBBEE, A. (1997), «Taxation and Economic Performance», Working Paper n° 176 du Département des Affaires économiques de l'OCDE.
- MADDISON, A. (1995), *Monitoring the World Economy, 1820-1992*, OCDE, Paris.
- MARCHAND, O., RAULT, D. et TURPIN, E. (1983), «Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises», *Économie et Statistique*, avril, pp. 3-16.
- MELLOR, E.F. (1986), «Shift Work and Flexitime: How Prevalent Are They?», *Monthly Labor Review*, novembre, pp. 14-21.
- MOSLEY, H. et KRUPPE, T. (1996), «Employment Stabilisation through Short-time Work», dans Schmid, G., O'Reilly, J. et Schömann, K. (pub. dir.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham Royaume-Uni, pp. 594-622.
- MOSLEY, H., KRUPPE, T. et SPECKESSER, S. (1995), «Flexible Adjustment through Short-time Work: A Comparison of France, Germany, Italy and Spain», Wissenschaftszentrum Berlin, Discussion Paper, n° 205.
- NÄTTI, J. (1995), «Working-time Policy in Finland: Flexibilisation and Work-Sharing», document présenté au Colloque international sur le temps de travail, Blankenberge, Belgique, 4-6 décembre.
- OCDE (1994), *L'Étude de l'OCDE sur l'emploi : Données et explications, Partie II*, Paris.
- OCDE (1995), *La flexibilité du temps de travail – Négociations collectives et intervention de l'État*, Paris.
- OCDE (1996a), *Technologie, productivité et création d'emplois – vol. 2 Rapport analytique*, Paris.
- OCDE (1996b), *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, Paris.
- OCDE (1997a), *La mise en œuvre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi : L'expérience des pays Membres*, Paris.
- OCDE (1997b), *Perspectives de l'emploi 1997*, Paris.
- ROBINSON, J.P. et BOSTROM, A. (1994), «The Overestimated Workweek? What Time-diary Measures Suggest», *Monthly Labor Review*, août, pp. 11-23.
- RUBERY, J., FAGAN, C. et SMITH, M. (1994), *Changing Patterns of Work and Working-time in the European Union and the Impact on Gender Divisions*, rapport de la Commission des Communautés européennes, Bruxelles, polycopié.
- RUBIN, M. et RICHARDSON, R. (1997), *The Microeconomics of the Shorter Working Week*, Avebury, Aldershot.
- TADDEI, D. (1995), «Capital Operating Time (COT) In Macroeconomic Modelling», dans Anxo et al. (dir.

- publ.) , *Work Patterns and Capital Utilisation – An International Comparative Study*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Pays-Bas, pp. 61-88.
- VAN AUDENRODE, M. (1994), «Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries», *Journal of Political Economy*, février, pp. 45-52.
- VAN BASTELAER, A., LEMAÎTRE, G. et MARIANNA, P. (1997), «La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale», *Politique du marché du travail et politique sociale*, Documents hors série, n° 22, Paris.
- WALWEI, U. (1995), «The Growth in Part-time Employment: Institutional versus Economic Explanations», document présenté au sixième Colloque sur le temps de travail, Blankenberge, Belgique, décembre.
- WHITE, M. (1987), *Working Hours: Assessing the Potential for Reduction*, BIT, Genève.
- WHITE, M. et GHOBADIAN, A. (1984), *Shorter Working Hours in Practice*, Policy Studies Institute, Londres.
- WHITLEY, J.D. et WILSON, R.A. (1988), «Hours reductions within Large-Scale Macroeconomic Models: Conflict between Theory and Empirical Application», dans Hart, R.A. (dir. publ.), *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman, Inc., Winchester, Massachusetts, pp. 90-106.